

Aktenzeichen: 1 AZR 290/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 17. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 112, § 26 Abs. 3, § 50 Abs. 1,
§ 51 Abs. 1, §§ 111, 113; KO §§ 59, 61, 138,
146

- Leitsätze:
1. Der Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat nur im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse und ist deshalb nicht Vertreter des Betriebsrats im Willen, sondern nur Vertreter in der Erklärung.

Gibt der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat eine Erklärung ab, so spricht eine - allerdings jederzeit widerlegbare - Vermutung dafür, daß der Betriebsrat einen entsprechenden Beschluß gefaßt hat.
 2. Bei der Stilllegung sämtlicher Betriebe eines Unternehmens infolge Konkurses ist der Gesamtbetriebsrat nicht nur für die Aufstellung eines Sozialplans, sondern auch für den Interessenausgleich zuständig.
 3. Die Angemessenheit der zwischen Unternehmer und Betriebsrat ausgehandelten finanziellen Gesamtausstattung eines Sozialplans kann im Individualprozeß des einzelnen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber nicht einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterzogen werden.



1 AZR 290/78

2 Sa 1372/77 Hamm

Verkündet am
17. Februar 1981

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Giese für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Januar 1978 - 2 Sa 1372/77 - wird auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG sowie aus einem Sozialplan.

Die Kläger waren bei der Bremer Firma Friedrich B GmbH & Co. KG beschäftigt, die sich mit internationaler Spedition, Transport-Engineering, Schwertransporten, Kranarbeiten und Montagen befaßte. Die Firma hatte mehrere handelsregisterlich eingetragene Zweigniederlassungen. Eine dieser Zweigniederlassungen war die Firma Paul R in W , bei der alle Kläger mit Ausnahme der Kläger Sch , H und P tätig waren.

Am 27. September 1974 beantragte die Firma B beim Amtsgericht Bremen die Eröffnung des Vergleichsverfahrens. Am 16. Oktober 1974 wurde über sie das Anschlußkonkursverfahren eröffnet und der Beklagte, der bereits zum



- 5 -

vorläufigen Vergleichsverwalter bestellt worden war, zum Konkursverwalter ernannt. Die Konkurs-eröffnung bezog sich auch auf die Zweigniederlassungen der Firma B .

Am 17. Oktober 1974 traf der Beklagte mit dem bei der Gemeinschuldnerin bestehenden Gesamtbetriebsrat, vertreten durch dessen Vorsitzenden Norbert K , folgende Vereinbarung:

- "1. Es werden alle Betriebe der Firma Friedrich B mit sofortiger Wirkung stillgelegt.
2. Alle Arbeitnehmer werden mit sofortiger Wirkung von jeglicher Tätigkeit freigestellt und unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfristen entlassen. Sofern ein Antrag wegen Massenentlassung notwendig ist, wird dieser bei den jeweils zuständigen Arbeitsämtern gestellt werden. Die Freistellung und Entlassung gilt nicht für die Arbeitnehmer, die für die Konkursabwicklung notwendig sind.
3. Für die Niederlassung Paul R in W gilt folgende Sonderregelung: Von der Freistellung gemäß Ziffer 2. werden ausgenommen max. 30 gewerbliche Mitarbeiter, die zur Abwicklung noch anstehender Aufträge benötigt werden. Es besteht Einigkeit darüber, daß die für diese max. 30 gewerblichen Mitarbeiter notwendigen Löhne einschl. Nebenkosten (Löhne, Sozialabgaben sowie Lohnsteuern) aus den Erlösen der noch abzuwickelnden Aufträge der Zweigniederlassung Paul R , W , bezahlt werden. Die Ausnahme von der Freistellung endet spätestens mit Beendigung des Versicherungsschutzes, d. h. spätestens am 10. November 1974. Es besteht weiterhin Einigkeit darüber, daß die Anzahl von max. 30 gewerblichen Mitarbeitern

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



- 6 -

bis zum 10.11.1974 entsprechend abgebaut wird, sobald eine Beschäftigungsmöglichkeit infolge der verringerten Anzahl der abzuwickelnden Aufträge nicht mehr gegeben ist.

Die für die Abwicklung des Konkursverfahrens bei der Zweigniederlassung Paul R in W benötigten max. sechs Angestellten sind bis zum 10. 11.1974 ebenfalls aus den Erlösen der noch abzuwickelnden Aufträge zu bezahlen einschl. der Gehaltsnebenkosten, Sozialabgaben und Lohnsteuer."

Daraufhin wurden noch am 17. Oktober 1974 in der Zweigniederlassung Paul R in W durch Aushang die Namen derjenigen Arbeitnehmer bekanntgegeben, die auf Anweisung des Beklagten für die noch abzuwickelnden Geschäfte weiterbeschäftigt werden sollten. Die übrigen Arbeitnehmer wurden darauf hingewiesen, daß sie ab sofort vom Dienst freigestellt seien.

Am 25. Oktober 1974 schlossen der Beklagte und die Kaufleute Adolf und Walter Ri aus R einen Kaufvertrag, durch den die Käufer zum 31. Oktober 1974 aus dem Vermögen der Zweigniederlassung Paul R betriebliches Anlagevermögen und Güterfernverkehrskonzessionen sowie das Recht erwarben, in Leasing- bzw. Mietverträge einzutreten. Die Käufer verpflichteten sich in dem Verträge, mit mindestens 60 von ihnen auszuwählenden Arbeitnehmern des Betriebes Paul R neue Arbeitsverträge unter der Voraussetzung abzuschließen, daß die betreffenden Arbeitnehmer vorher der Gemeinschuldnerin gekündigt hatten.

Die übernommenen Betriebsmittel brachten die Käufer in die neu gegründete Firma "Auto-



- 7 -

krane und Schwertransporte Paul R GmbH & Co. KG, W " ein. Am 4. November 1974 traten die Kläger in die Dienste dieser neuen Firma, die mit ihnen entsprechende Arbeitsverträge abschloß. Vorher hatten die Kläger dem Beklagten gegenüber schriftlich bestätigt, daß ihre Arbeitsverhältnisse zur Gemeinschaftsdnerin mit Ablauf des 3. November 1974 aufgehoben worden seien.

Mit Ausnahme der Kläger Sch , H und P erfolgte der Übertritt der Kläger in die neue Firma, ohne daß ihre Arbeitsverhältnisse zur Gemeinschaftsdnerin vorher gekündigt worden waren. Nur den Klägern Sch , H und P hatte der Beklagte bereits mit Schreiben vom 21. Oktober 1974 zum gesetzlich zulässigen Termin gekündigt.

Am 28. Februar 1975 vereinbarte der Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan, wonach diejenigen Arbeitnehmer der Gemeinschaftsdnerin, die bis zum Kündigungsendtermin noch keine Anschlußtätigkeit haben, eine nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindung erhalten. Zuvor hatte der Gläubigerausschuß beschlossen, daß die Summe der nach dem Sozialplan zu zahlenden Entschädigungen den Betrag von 375.000,-- DM nicht überschreiten dürfe.

Am 18. März 1976 leitete der Gesamtbetriebsrat beim Arbeitsgericht Bremen gegen den Beklagten ein Beschlußverfahren mit dem Antrag auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit des Sozialplans vom 28. Februar 1975 ein. Er berief sich auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage und machte geltend, bei der Aufstellung des Sozialplans sei man von einer freien Mas-

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



- 8 -

se von 500.000,-- bis 600.000,-- DM ausgegangen; inzwischen habe sich diese Masse jedoch unvorhergesehen durch günstige Verkäufe um ein Vielfaches vergrößert, so daß erheblich mehr Mittel für den Sozialplan zur Verfügung stünden als man ursprünglich angenommen habe. Der Antrag des Gesamtbetriebsrats ist durch Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 20. April 1977 - 2 Ta BV 18/76 - rechtskräftig zurückgewiesen worden.

Die Kläger haben keine Zahlungen aus dem Sozialplan erhalten. Mit ihrer Klage machen sie Abfindungsansprüche geltend, die sie auf § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG und auf den Sozialplan gestützt haben. Sie haben vorgetragen:

Der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat der Niederlassung W seien über die Betriebsänderung, nämlich die Stilllegung der Niederlassung in W, nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet worden. Eine Beratung mit ihnen habe nicht stattgefunden. Zuständig für den Interessenausgleich sei im übrigen allein der Betriebsrat der Niederlassung in W und nicht der Gesamtbetriebsrat gewesen. Da der Beklagte mithin den Betrieb ohne den Versuch eines Interessenausgleichs stillgelegt habe, stünden ihnen als den davon betroffenen Arbeitnehmern nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG Abfindungen zu.

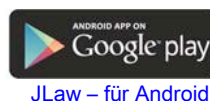
Die Abfindungsansprüche seien aber auch nach dem Sozialplan vom 28. Februar 1975 begründet. An diesem Sozialplan nähmen alle Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin teil, die bis zum Kündigungsendtermin noch keine Anschlußtätigkeit gefunden hätten. Mit dem Begriff "Anschlußtätigkeit" habe man den Fall

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

eines Betriebsübergangs gemäß § 613 a BGB gemeint. Ein solcher Betriebsübergang habe jedoch nicht vorgelegen. Die Kaufleute Ri hätten nur einzelne Teile der Zweigniederlassung in W erworben und lediglich einen Teil der Arbeitnehmer übernommen. Außerdem sei als "Kündigungsendtermin" nicht der Endtermin der Kündigungsfrist, sondern die faktische Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse anzusehen. Da der Beklagte schon seit dem 17. Oktober 1974 keine Löhne und Gehälter mehr gezahlt habe, sei insoweit dieser Zeitpunkt maßgebend. Damals habe noch niemand von ihnen einen neuen Arbeitsvertrag gehabt. Sollte jedoch dieser Auslegung des Sozialplans nicht gefolgt werden, so seien ihre Forderungen zumindest aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung im Wege der Billigkeitskontrolle des Sozialplans gerechtfertigt. Der Sozialplan schließe zu Unrecht einen Teil der Belegschaft von Ansprüchen aus. Auch sie - die Kläger - hätten durch die Betriebsstillegung Nachteile erlitten, indem sie die längeren Kündigungsfristen eingebüßt und den Kündigungsschutz verloren hätten. Die am Abschluß des Sozialplans Beteiligten seien von Voraussetzungen ausgegangen, die sich später als unzutreffend erwiesen hätten. Der Beklagte habe bei der Übernahme seines Amtes erklärt, für einen umfassenden Sozialplan sei kein Geld vorhanden, weil sonst der angestrebte Vergleich scheitere bzw. das Konkursverfahren mangels Masse eingestellt werden müsse. Er habe im Februar 1975 die frei verfügbare Masse auf ca. 500.000,-- DM beziffert. Notgedrungen habe der Gesamtbetriebsrat dem Sozialplan, der eine Ausschüttung von höchstens 375.000,-- DM vorsehe, zugestimmt.



- 10 -

Schon im Mai 1975 habe sich indessen herausgestellt, daß die frei verfügbare Masse 7,5 Millionen DM betragen habe; im Oktober 1975 seien sogar 10 Millionen DM vorhanden gewesen. Unter diesen Umständen entspreche der Sozialplan nicht der Billigkeit. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz müßten auch sie an dem Sozialplan teilnehmen.

Die Kläger haben beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an jeden von ihnen eine Abfindung zu zahlen, deren jeweilige Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens jedoch

an den Kläger zu 1)	11.900,-- DM,
an den Kläger zu 2)	7.000,-- DM,
an den Kläger zu 3)	9.775,-- DM,
an den Kläger zu 4)	1.190,-- DM,
an den Kläger zu 5)	18.750,-- DM,
an den Kläger zu 6)	7.475,-- DM,
an die Klägerin zu 7)	4.200,-- DM,
an den Kläger zu 8)	1.800,-- DM,
an den Kläger zu 9)	4.800,-- DM,
an den Kläger zu 10)	1.150,-- DM,
an den Kläger zu 11)	6.000,-- DM,
an den Kläger zu 12)	12.825,-- DM,
an den Kläger zu 13)	13.200,-- DM,
an den Kläger zu 14)	11.050,-- DM,
an den Kläger zu 15)	2.900,-- DM,
an den Kläger zu 16)	5.250,-- DM,
an den Kläger zu 17)	4.050,-- DM,
an den Kläger zu 18)	11.900,-- DM,
an die Kläger zu 19)	1.800,-- DM,
an den Kläger zu 20)	4.900,-- DM,
an den Kläger zu 21)	3.250,-- DM,
an den Kläger zu 22)	6.750,-- DM,
an den Kläger zu 23)	18.750,-- DM,

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



an den Kläger zu 24)	9.900,-- DM,
an den Kläger zu 25)	14.400,-- DM,
an den Kläger zu 26)	5.950,-- DM,
an den Kläger zu 27)	18.900,-- DM,
an den Kläger zu 28)	3.000,-- DM,
an den Kläger zu 29)	14.400,-- DM,
an den Kläger zu 30)	12.025,-- DM,
an den Kläger zu 31)	3.375,-- DM,
an den Kläger zu 32)	2.875,-- DM,
an den Kläger zu 33)	18.000,-- DM,
an die Klägerin zu 34)	5.790,-- DM,
an die Klägerin zu 35)	2.070,-- DM,
an den Kläger zu 36)	18.300,-- DM,
an den Kläger zu 37)	12.000,-- DM,
an den Kläger zu 38)	14.100,-- DM,
an den Kläger zu 39)	7.800,-- DM,
an den Kläger zu 40)	17.085,-- DM,
an den Kläger zu 41)	15.000,-- DM,
an den Kläger zu 42)	2.500,-- DM.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet:

Er habe den Gesamtbetriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Betriebsänderung unterrichtet, mit ihm darüber beraten, einen Interessenausgleich erzielt und einen Sozialplan abgeschlossen. Die einzelnen Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat seien über die während des Vergleichs- und Konkursverfahrens geplanten Veräußerungen von Zweigniederlassungen ständig informiert worden. Der Gesamtbetriebsrat habe den Veräußerungsverträgen in jedem Fall zugestimmt. Auch der Abschluß des Kaufvertrages mit den Käufern Ri über die W Zweigniederlassung sei unter Mitwirkung des Betriebs- und Gesamtbetriebsrats zustande gekommen. Auch die neuen Arbeitsverträge seien von der Betriebsvertretung gebilligt worden.



An dem Sozialplan vom 28. Februar 1975 nahmen die Kläger nicht teil, weil wesentliche Voraussetzung hierfür sei, daß sie bis zum Kündigungsendtermin noch keine Anschlußtätigkeit gefunden hätten. Die Kläger hätten jedoch am 4. November 1974 im unmittelbaren Anschluß an ihr Arbeitsverhältnis zur Gemeinschuldnerin einen neuen Arbeitsplatz erhalten. Für eine Erweiterung des Sozialplans aus Billigkeitsgründen oder unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung sei kein Raum. Die in dem Sozialplan enthaltene Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Anschlußtätigkeit sei sachlich gerechtfertigt. Der damalige Massebestand habe ungefähr 500.000,-- DM ausgemacht. Nicht die zu erwartende, sondern die vorhandene freie Masse sei Grundlage des Sozialplans gewesen. Diese habe im übrigen im Mai 1975 nicht 7,5 Millionen DM, sondern ca. 1,8 Millionen DM betragen. Da bei Beginn des Insolvenzverfahrens rund 1.500 Mitarbeiter vorhanden gewesen seien, hätte eine gleichmäßige Verteilung der verfügbaren 375.000,-- DM eine Zuwendung von etwa je 250,-- DM bedeutet. Entscheidend bei der getroffenen Sozialplanregelung sei die Überlegung gewesen, denjenigen Arbeitnehmern finanziell zu helfen, die bis zum Ende der Kündigungszeit keinen neuen Arbeitsplatz gehabt hätten. Ungefähr 75 % der Arbeitnehmer hätten von den Erwerbern der Betriebe weiterbeschäftigt werden können. Von den Klägern habe keiner seinen Arbeitsplatz verloren.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Mit ihrer Revision verfolgen die Kläger ihr Klageziel weiter. Sie haben während des



Revisionsverfahrens ihre Klageansprüche zur Konkurstabelle angemeldet. Der Beklagte hat die Ansprüche bestritten.

Die Kläger beantragen nunmehr, die eingeklagten Abfindungsansprüche zur Konkurstabelle festzustellen.

Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben im Ergebnis mit Recht angenommen, daß den Klägern die geltend gemachten Abfindungsansprüche nicht zustehen.

I. Die Kläger haben in den Vorinstanzen den beklagten Konkursverwalter unmittelbar auf Zahlung aus der Konkursmasse in Anspruch genommen. Das entsprach der damaligen Rechtsprechung des Senats, der in seinem Urteil vom 17. September 1974 - 1 AZR 16/74 - (BAG 26, 257 [267 ff.] = AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972 [zu 6 der Gründe]) Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG aus einer vom Konkursverwalter durchgeführten Betriebsänderung und Ansprüche aus einem mit dem Konkursverwalter abgeschlossenen Sozialplan als Masseforderungen im Sinne von § 59 Nr. 1 KO angesehen hatte. Inzwischen hat jedoch der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Beschluß vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 - (AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) entschieden, daß derartige Ansprüche keine Masseforderungen, sondern bevorrechtigte Konkursforderungen,



gen mit dem Rang vor Nr. 1 des § 61 Abs. 1 KO sind. Solche Ansprüche sind deshalb zunächst gemäß den §§ 138 ff. KO zur Konkurstabelle anzumelden. Werden sie im Prüfungstermin bestritten, so kann gegen den oder die Bestreitenden Klage auf Feststellung der Forderungen zur Konkurstabelle erhoben werden (§ 146 KO). Dementsprechend haben die Kläger im Laufe des Revisionsverfahrens nach Klärung der Rechtslage durch den erwähnten Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts ihre Klageansprüche zur Konkurstabelle angemeldet und, nachdem der Beklagte die Forderungen bestritten hatte, ihren bisherigen Klageantrag umgestellt und Feststellung ihrer Abfindungsansprüche zur Konkurstabelle beantragt. Diese Anpassung des Klageantrags an die inzwischen geklärte Rechtslage war auch in der Revisionsinstanz noch möglich (BAG, Urteil vom 19. Dezember 1979 - 5 AZR 96/76 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 112 BetrVG 1972).

II. Die Klageansprüche lassen sich weder auf § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG noch auf den Sozialplan vom 28. Februar 1975 stützen.

1. Nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG können Arbeitnehmer, die infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleiches mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen worden sind, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt.

a) Der Beklagte hat die Betriebe der Gemeinschaftsdarlehensbank erst stillgelegt, nachdem er am 17.



Oktober 1974 mit dem Gesamtbetriebsrat eine schriftliche, von ihm und dem amtierenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats unterzeichnete Vereinbarung über die Betriebsstillegungen getroffen hatte. Diese schriftliche Vereinbarung hat das Landesarbeitsgericht mit Recht als Interessenausgleich im Sinne von § 112 Abs. 1 BetrVG angesehen. Der Beklagte ist bei seinen Maßnahmen zur Stillegung der Betriebe der Gemeinschuldnerin auch nicht von dem vereinbarten Interessenausgleich abgewichen.

aa) Die Revision macht demgegenüber geltend, ein wirksamer Interessenausgleich sei nicht zustande gekommen, weil der amtierende Gesamtbetriebsratsvorsitzende den Interessenausgleich ohne Unterrichtung und Zustimmung des Gesamtbetriebsrats als Gremium vereinbart habe. Sie rügt, daß das Landesarbeitsgericht diese Frage nicht geprüft und das dahingehende Vorbringen der Kläger übergangen habe.

Diese Revisionsrüge greift nicht durch. Es ist zwar richtig, daß eine nicht durch einen entsprechenden Beschluß des Gesamtbetriebsrats gedeckte Erklärung seines Vorsitzenden unwirksam ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 615 BGB Kurzarbeit [zu 4 c der Gründe]). Denn der Vorsitzende vertritt den Gesamtbetriebsrat nur im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse (§§ 26 Abs. 3 Satz 1, 51 Abs. 1 Satz 1 BetrVG); er ist also nicht Vertreter im Willen, sondern nur Vertreter in der Erklärung (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 70 PersVG Kündigung). Wenn aber der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats für diesen eine Erklärung abgibt, so spricht eine - allerdings jederzeit widerlegbare - Vermutung dafür, daß der Gesamtbe-



etriebsrat einen entsprechenden Beschluß gefaßt hat (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 26 Anm. 29; GK-Wiese, BetrVG, § 26 Anm. 35; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 26 Anm. 44; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 26 Anm. 31; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, § 26 Anm. 40). Die Kläger hätten deshalb, wenn sie das Fehlen eines zustimmenden Beschlusses des Gesamtbetriebsrats geltend machen wollten, dies in den Tatsacheninstanzen unter Beweisantritt vortragen müssen. Das ist jedoch nicht geschehen. Sie haben zwar in erster Instanz vorgetragen, der Gesamtbetriebsrat habe weder über den Interessenausgleich vom 17. Oktober 1974 noch über den Sozialplan vom 28. Februar 1975 beraten und Beschluß gefaßt. Nachdem aber das erstinstanzliche Urteil aufgrund des Vorbringens des Gesamtbetriebsrats in einem gegen den Beklagten angestrenzten Beschlußverfahren auf Erstattung der Kosten des vom Gesamtbetriebsrat zu seiner Beratung und zu den Verhandlungen mit dem Beklagten über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan hinzugezogenen Rechtsanwalts Dr. K

- 1 BV 21/75 ArbG Bremen - zu dem Ergebnis gelangt war, daß Interessenausgleich und Sozialplan rechtswirksam mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart worden seien, sind die Kläger in der Berufungsinstanz auf diesen Vortrag nicht mehr zurückgekommen. Sie haben ihre Klageansprüche in ihrer Berufungsbegründung nunmehr sogar ausdrücklich auf den Sozialplan vom 28. Februar 1975 gestützt, dessen ordnungsgemäßen Abschluß sie damit vorausgesetzt haben. Unter diesen Umständen mußte das Landesarbeitsgericht annehmen, daß die Kläger das ordnungsgemäße Zustandekommen des Interessenausgleichs und des Sozialplans nicht mehr in Zweifel zie-



hen wollten. Es hatte deshalb auch keine Veranlassung, diese Frage erneut zu prüfen und sich mit dem entsprechenden erstinstanzlichen Vorbringen der Kläger auseinanderzusetzen. Eine Verletzung des § 286 ZPO liegt daher nicht vor. Vielmehr ist davon auszugehen, daß der Gesamtbetriebsrat als Gremium dem Interessenausgleich vom 17. Oktober 1974 zugestimmt hat.

bb) Entgegen der Ansicht der Revision ist der Interessenausgleich auch nicht etwa wegen Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats rechtswirksam.

Gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Im Streitfalle ging es um die Stilllegung sämtlicher Betriebe als Folge des wirtschaftlichen Zusammenbruchs des Unternehmens der Gemeinschaftsdarlehensbank, also um eine das Gesamtunternehmen betreffende Angelegenheit. Die Frage, ob und in welcher Weise die Betriebsstillegungen vorgenommen werden sollten, konnte auch nicht durch die einzelnen Betriebsräte jeweils für ihre Betriebe gesondert geregelt werden. Der Begriff des "Nichtregelkönnens" in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist nach der Rechtsprechung des Senats dahin zu verstehen, daß von der Regelungsmaterie her ein zwingendes Erfordernis für eine einheitliche Regelung besteht (BAG AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972 [zu II 5 der Gründe]). Das war hier der Fall. Bei einer Stilllegung des ganzen Unternehmens im Konkurs kommt wegen des Sachzusammenhangs nicht bloß ein ein-



heitlicher Sozialplan, sondern auch nur ein alle Betriebe erfassender einheitlicher Interessenausgleich in Frage; ein sachgerechtes Ergebnis kann nicht anders als durch eine koordinierte Regelung erreicht werden (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 1; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 1; GK-Fabrizius, aaO, § 111 Anm. 21; Galperin-Löwisch, aaO, § 111 Anm. 13; Mothes, AuR 1974, 325 [327 f.]; Fuchs, Der Sozialplan nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972, Köln 1977, S. 92).

b) Ist hiernach ein rechtswirksamer Interessenausgleich zustande gekommen und hat der Beklagte die Betriebsstillegungen erst danach und im Einklang mit dem Interessenausgleich durchgeführt, so ist für Abfindungsansprüche der von den Stillegungen betroffenen Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG kein Raum mehr. In einem solchen Falle kommt es entgegen der Meinung der Revision nicht darauf an, ob der Beklagte den Gesamtbetriebsrat vor der Vereinbarung des Interessenausgleichs gemäß § 111 Satz 1 BetrVG rechtzeitig und umfassend über die geplanten Betriebsstillegungen unterrichtet hat. Die Vorschrift des § 113 Abs. 3 BetrVG ist eine Sanktion dafür, daß der Unternehmer vor der Durchführung der Betriebsänderung nicht alles getan hat, um hierüber eine Einigung mit dem Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) zu erreichen. Ist aber ein Interessenausgleich zustande gekommen, dann kann der Unternehmer nach diesem Interessenausgleich verfahren, ohne sich der Sanktion des § 113 Abs. 3 BetrVG auszusetzen.

2. Der Sozialplan vom 28. Februar 1975 gibt ebenfalls keine Rechtsgrundlage für die Klageansprüche her.



a) Nach der in dem Sozialplan getroffenen Regelung nehmen an ihm nur diejenigen Arbeitnehmer teil, "die bis zum Kündigungsendtermin noch keine Anschlußtätigkeit haben". Zu diesem Personenkreis gehören die Kläger nicht. Gekündigt hat der Beklagte nur den Klägern Sch , H und P , und zwar nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts am 21. Oktober zum 31. Dezember 1974. Vor diesem "Kündigungsendtermin" hatten diese drei Kläger aber schon eine neue Tätigkeit gefunden, nämlich seit dem 4. November 1974 bei der Firma Autokrane und Schwertransporte Paul R . Die übrigen Kläger sind ohne Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen aus den Diensten der Gemeinschuldnerin ausgeschieden und im unmittelbaren Anschluß daran ebenfalls am 4. November 1974 zu der Firma Autokrane und Schwertransporte Paul R übergewechselt. Damit hatten sämtliche Kläger vor dem für sie in Betracht kommenden Kündigungsendtermin eine "Anschlußtätigkeit" gefunden, so daß sie keine Leistungen aus dem Sozialplan beanspruchen können. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, bestehen nach Wortlaut, Sinn und Zweck der Sozialplanregelung keine Anhaltspunkte dafür, daß mit dem dort verwendeten Begriff "Anschlußtätigkeit" lediglich der Fall gemeint sei, daß Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit Betriebsveräußerungen gemäß § 613 a BGB auf den Erwerber übergehen.

b) Der Ausschluß solcher Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin von den Leistungen des Sozialplans, die bis zum Kündigungsendtermin bereits eine anderweitige Beschäftigung ge-



- 20 -

funden haben, ist rechtlich unbedenklich, insbesondere verstößt er nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Verlust ihres Arbeitsplatzes trifft diejenigen Arbeitnehmer härter, die bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zur Gemeinschaftsdarlehnerin noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Es ist deshalb sachlich vertretbar und damit nicht willkürlich, wenn der Sozialplan angesichts der zur Verfügung stehenden beschränkten finanziellen Mittel Abfindungszahlungen nur für diese härter getroffenen Arbeitnehmer vorsieht. Das verkennt im Grundsatz auch die Revision nicht.

c) Der Angriff der Revision, mit dem sie den Ausschluß der Kläger von den Sozialplanleistungen bekämpft, richtet sich jedoch gegen die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung des Sozialplans. Die Revision meint, auch die Angemessenheit des finanziellen Gesamtrahmens des Sozialplans unterliege der gerichtlichen Billigkeitskontrolle. Hierbei müsse berücksichtigt werden, daß der Gesamtbeetriebsrat und der Beklagte bei der Aufstellung des Sozialplans von verfügbaren Mitteln in Höhe von nur etwa 500.000,-- DM ausgegangen seien und sie deshalb den finanziellen Gesamtaufwand des Sozialplans auf 375.000,-- DM begrenzt hätten, daß sich jedoch wenig später der Massebestand erheblich verbessert habe und mindestens ein Betrag von etwa 1,8 Millionen DM für einen Sozialplan hätte zur Verfügung gestellt werden können. Wenn sich aber - so führt die Revision weiter aus - aus irgendwelchen Gründen abweichend von ursprünglichen Annahmen und Prognosen die für einen Sozialplan verfügbaren Mittel um ein Vielfaches erhöhten und deswegen

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



auch andere Arbeitnehmergruppen in den Sozialplan einbezogen werden könnten und müßten, dann sei der Sozialplan entsprechend anzupassen. Im vorliegenden Falle hätten bei Zugrundelegung der tatsächlich verfügbaren Mittel billigerweise auch die Kläger im Umfange ihres Klagebegehrens in dem Sozialplan berücksichtigt werden müssen. Den Klägern stünden daher die eingeklagten Ansprüche unmittelbar aus dem Sozialplan zu.

Es ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß Betriebsvereinbarungen der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterliegen (BAG 22, 252 [266 ff.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 der Gründe]; BAG 23, 257 [275] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [zu III 2 c der Gründe]; AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 4 der Gründe]; AP Nrn. 11 und 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit [zu II 2 a bzw. 1 a der Gründe]). Das gilt auch für Sozialpläne (BAG 27, 187 [193, 194] = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung [zu 2 der Gründe]). Denn Sozialpläne sind, obwohl ihnen nach dem Wortlaut des § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nur "die Wirkung einer Betriebsvereinbarung" zukommt, Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972).

Die gerichtliche Billigkeitskontrolle kann sich jedoch nur auf den Inhalt der getroffenen Regelung selbst beziehen; es kann nur darum gehen, ob die von den Betriebspartnern vereinbarte Regelung in sich der Billigkeit entspricht oder ob einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen in unbilliger Weise benachteiligt werden. Dagegen ist es jedenfalls im Individualprozeß des einzelnen Arbeitnehmers



- 22 -

gegen seinen Arbeitgeber nicht möglich, die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung eines Sozialplans der gerichtlichen Kontrolle zu unterziehen. Mit dem finanziellen Rahmen, den die Betriebspartner für den Sozialplan ausgehandelt haben, steht und fällt die in dem Sozialplan getroffene Gesamtregelung. Würde das Gericht den Finanzrahmen im Wege der Billigkeitskontrolle erweitern, dann müßte es die so erweiterte Finanzmasse auch zugleich neu verteilen. Es müßte also anstelle der Betriebspartner einen völlig neuen Sozialplan aufstellen und dabei die Belange sämtlicher von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen, wobei es sich jedoch nur auf das Vorbringen des oder der jeweils klagenden Arbeitnehmer und des beklagten Arbeitgebers stützen könnte, ohne daß der Betriebsrat und die häufig sehr große Zahl nicht am Prozeß beteiligter, aber betroffener Arbeitnehmer sich dazu äußern könnten. Es wäre mithin nicht gewährleistet, daß in einem solchen Individualverfahren die Belange aller Beteiligten angemessen berücksichtigt würden. Überdies wären an einen im Individualprozeß vom Gericht aufgestellten Sozialplan nur die jeweiligen Prozeßparteien gebunden. Bei der häufig recht großen Zahl von durch eine Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern könnte eine Vielzahl von Prozessen, auch vor verschiedenen Gerichten, geführt werden, wobei das Ergebnis der Billigkeitskontrolle des finanziellen Gesamtrahmens jeweils anders ausfallen und jeder Arbeitnehmer dann seinen eigenen Sozialplan erstreiten könnte.

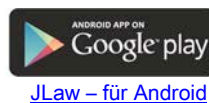
Der Senat verkennt nicht, daß auch eine auf den Inhalt der getroffenen Sozialplanre-

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

- 23 -



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



gelung beschränkte gerichtliche Billigkeitskontrolle zu einer Erweiterung des zwischen den Betriebspartnern für den Sozialplan ausgehandelten finanziellen Gesamtrahmens führen kann. Eine solche Ausdehnung des vereinbarten Finanzrahmens ist dann aber lediglich die mittelbare Folge der unmittelbar auf die Sozialplanregelung selbst gerichteten Billigkeitskontrolle. Bei dieser Billigkeitsprüfung geht es auch nur um die Anbringung einzelner Korrekturen an dem Sozialplan zur Vermeidung unbilliger Benachteiligungen einzelner Belegschaftsmitglieder oder einer Gruppe von ihnen. Könnte dagegen die Angemessenheit des zwischen den Betriebspartnern für den Sozialplan ausgehandelten finanziellen Gesamtrahmens unmittelbar zum Gegenstand einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle gemacht werden, so würde dadurch die Gesamtregelung des vereinbarten Sozialplans in Frage gestellt; das Gericht müßte gegebenenfalls auf der Grundlage des von ihm für angemessen gehaltenen und neu abgesteckten finanziellen Rahmens den Sozialplan völlig umgestalten, eine Aufgabe, die – wie dargestellt – im Individualprozeß kaum bewältigt werden könnte.

Der Senat hält deshalb den Weg, die Angemessenheit der Finanzausstattung eines Sozialplans einer Billigkeitskontrolle im Individualprozeß des einzelnen Arbeitnehmers zu unterwerfen, nicht für gangbar. Ein solches Verfahren ist auch nicht geboten, um schutzwürdigen Belangen der betroffenen Arbeitnehmer Geltung zu verschaffen. Es ist Sache des Betriebsrats, mit dem Unternehmer den Sozialplan und den entsprechenden finanziellen Gesamtrahmen auszuhandeln. Stellt sich später



- 24 -

heraus, daß die Betriebspartner bei der Aufstellung des Sozialplans von irrigen Vorstellungen über die zur Verfügung stehende Finanzmasse ausgegangen sind, so kann der Betriebsrat sich auf das Fehlen oder den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen, vom Unternehmer die Aufnahme neuer Sozialplanverhandlungen verlangen und notfalls die Einigungsstelle anrufen. Bei Streit kann er die Frage des Fehlens oder Wegfalls der Geschäftsgrundlage im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren klären lassen. Das ist im vorliegenden Falle auch geschehen. Der Gesamtbetriebsrat hatte gegen den Beklagten beim Arbeitsgericht Bremen ein Beschlußverfahren mit dem Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit des Sozialplans vom 28. Februar 1975 eingeleitet und zur Begründung insbesondere geltend gemacht, infolge nachträglicher erheblicher Vergrößerung der zur Verfügung stehenden Finanzmasse sei die Geschäftsgrundlage für den Sozialplan entfallen. Das Landesarbeitsgericht Bremen hat jedoch einen Wegfall der Geschäftsgrundlage verneint und demgemäß den Antrag des Gesamtbetriebsrats durch rechtskräftig gewordenen Beschluß vom 20. April 1977 zurückgewiesen. Hiermit muß es sein Bewenden haben.

gez.: Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Gnade

Dr. Giese



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

