



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 442/82

6 Sa 236/82 München

Verkündet am
20. Dezember 1983

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Dezember 1983 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Menzel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom

- 2 -



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



- 2 -

9. September 1982 - 6 Sa 236/82 - wird
auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Abfindungsanspruch
aus einem Sozialplan.

Der Kläger war seit dem 1. Mai 1977 als Programmierer
bei der Beklagten beschäftigt. Im Zuge einer von ihr geplan-
ten Zusammenführung des Unternehmens mit einer anderen Fir-
ma, über die sie mit ihrem Gesamtbetriebsrat am 14. Juli
1980 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan verein-
bart hatte, kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben
vom 19. August 1980 fristgemäß zum 31. Dezember 1980. Sei-
ne Kündigung hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht angegrif-
fen und geltend gemacht, in dem ihm übertragenen Betriebs-
bereich seien mindestens bis zum 31. März, möglicherweise
aber sogar bis zum 30. Juni 1981 noch Arbeiten vorhanden,
so daß die Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt hät-
te erfolgen dürfen. Diese Kündigungsschutzklage ist jedoch
rechtskräftig abgewiesen worden.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger von der
Beklagten die Zahlung einer Abfindung in rechnerisch unstrei-
tiger Höhe von 5.312,-- DM aus dem Sozialplan vom 14. Ju-
li 1980. Die Beklagte verweigert die Zahlung unter Berufung
auf Ziffer 17 des Sozialplans, die wie folgt lautet:

"Die Zahlung der Abfindung ist davon
abhängig, daß die betroffenen Mitar-
beiter folgende Erklärung unterschrei-
ben:

- 3 -



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



- 3 -

Ich bestätige, daß mein Arbeitsverhältnis mit der A Aktiengesellschaft, München, wegen Betriebszusammenlegung beendet ist und zwischen der Firma und mir aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung keinerlei Ansprüche - gleich welcher Art - mehr bestehen. Gegen die Kündigung werde ich keine gerichtlichen Schritte einleiten."

Der Kläger hält diese Sozialplanklausel für unwirksam, weil sie in unzulässiger Weise die Sozialplanleistungen von einem Verzicht des entlassenen Arbeitnehmers auf seinen gesetzlichen Kündigungsschutz abhängig mache. Die Beklagte könne ihm diese Sozialplanklausel deshalb nicht entgegenhalten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.312,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 26. Juni 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die genannte Sozialplanregelung sei rechtswirksam. Sie halte sich im Rahmen der kollektiven Regelungsbefugnis der Betriebspartner und taste Individualrechte der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise an, stelle insbesondere keinen Abkauf des Kündigungsschutzes dar, weil sie lediglich die Voraussetzungen für den Abfindungsanspruch einschränke. Der Abfindungsanspruch werde von dem Eintritt einer Potestativbedingung des Inhalts abhängig gemacht, daß sich der Arbeitnehmer mit seinem Ausscheiden einverstanden erkläre. Sein Recht, sich gegen seine Kündigung zu wehren, bleibe ihm unbenommen. Er habe in diesem Falle lediglich keinen Anspruch auf eine Abfindung.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mache der Arbeitnehmer von der Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage Gebrauch, dann sei die Rechtslage identisch mit der bei einer Einzelkündigung. Auch hier habe der Arbeitnehmer nur Anspruch auf einen Ausgleich nach den §§ 9, 10 KSchG, wenn seine Kündigungsschutzklage Erfolg habe. Ein weiterer Ausgleichsanspruch stehe ihm nicht zu. Die umstrittene Sozialplanklausel sei auch nicht unbillig. Das Interesse des Arbeitgebers, bei einer Betriebsänderung möglichst klare Verhältnisse hinsichtlich der Wirksamkeit der von ihm ausgesprochenen Kündigungen zu schaffen, sei aner kennenswert. Dies über Einverständniserklärungen der Arbeitnehmer zu erreichen, weiche nicht in unbilliger Weise davon ab, was verständige und verantwortungsbewußte Personen zu vereinbaren pflegten. Ziffer 17 des Sozialplans trage vergleichsähnlichen Charakter. Die Parteien bereinigten möglichen Streit über die Wirksamkeit der Kündigung durch eine Ausgleichszahlung. Die Rechtslage stelle sich insoweit nicht anders dar als bei einem Abfindungsvergleich im Rahmen eines Kündigungsprozesses. Die Regelung habe zum Ziel, den Arbeitgeber vor Kündigungsschutzklagen mit geringen Erfolgsaussichten zu bewahren.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bit tet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage mit Recht stattgegeben.

Der eingeklagte, nach Grund und Höhe sonst unstreiti ge Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan vom 14. Juli 1980



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



- 5 -

hängt allein davon ab, ob die Regelung in Ziffer 17 des Sozialplans rechtswirksam ist und die Beklagte dem Kläger deshalb entgegenhalten kann, daß er sich gegen seine Kündigung gerichtlich zur Wehr gesetzt hat. Die Vorinstanzen haben diese Frage verneint. Das Landesarbeitsgericht hat eine Billigkeitskontrolle vorgenommen und ist dabei zu dem Ergebnis gelangt, daß die Regelung, die den Arbeitnehmern ansinnt, ihre Entlassungen hinzunehmen, wenn sie in den Genuß der Sozialplanabfindungen kommen wollen, auch bei Berücksichtigung des berechtigten wirtschaftlichen Interesses der Beklagten, im Zusammenhang mit der Betriebsänderung nicht mit einer Masse von Kündigungsschutzklagen überzogen zu werden, das für den Arbeitgeber billigerweise erforderliche Maß der Interessenwahrung überschreite und daher unbillig sei.

Der Senat tritt dem Berufungsgericht darin bei, daß die hier in Rede stehende Sozialplanbestimmung, soweit sie die Zahlung der vorgesehenen Abfindung von der Hinnahme der ausgesprochenen Kündigung durch den betroffenen Arbeitnehmer abhängig macht, rechtsunwirksam ist. Das folgt allerdings nicht aus einer Überprüfung des Sozialplans nach Billigkeit Gesichtspunkten, sondern daraus, daß es für eine solche Regelung überhaupt an einer kollektiven Regelungsmacht der Betriebspartner fehlt; diese haben damit ihre funktionelle Zuständigkeit überschritten. Es ist funktionswidrig, Sozialplanleistungen mit einem Verzicht des Arbeitnehmers auf Rechtsschutz gegen eine im Vollzuge der Betriebsänderung ausgesprochene Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zu verknüpfen.

Der Sozialplan dient nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der vom Unternehmer geplanten Betriebsänderung entstehen. Zur Erreichung dieses sozialen Schutzzwecks hat der Gesetzgeber dem Betriebs-

- 6 -



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



rat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Aufstellung eines Sozialplans gegeben (§ 112 Abs. 4 BetrVG) und dem Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung beigelegt (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG), ihn also mit normativer Kraft ausgestattet (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Es widerspräche dem gekennzeichneten Sinn und Zweck des Sozialplans, wenn seine Leistungen von dem Verzicht der betroffenen Arbeitnehmer auf die Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes und damit von der Hinnahme auch rechtswidriger Maßnahmen des Arbeitgebers abhängig gemacht werden könnten. Der Sozialplan, der die nachteiligen wirtschaftlichen Folgen der auf einer Entscheidung des Unternehmers beruhenden und von ihm zu verantwortenden Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer erträglicher machen soll, würde dazu benutzt, ihnen gleichsam als Gegenleistung neue Nachteile aufzubürden, die sie ohne den Sozialplan nicht hinzunehmen brauchen. Das läßt sich nicht - wie die Revision meint - mit einer angeblichen "Bereinigungsfunktion" des Sozialplans rechtfertigen. Dem Sozialplan kommt eine solche Bereinigungsfunktion nicht zu. Er dient nicht dazu, etwa nach Art eines Vergleichs im Wege gegenseitigen Nachgebens Zweifel oder Meinungsverschiedenheiten über die Rechtmäßigkeit der zur Durchführung der Betriebsänderung vorgenommenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen des Arbeitgebers zu beseitigen und ein Stillhalten der betroffenen Arbeitnehmer mit Hilfe der Leistungen des Sozialplans zu bewirken. Der Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer aus einer rechtmäßig durchgeführten Betriebsänderung ausgleichen oder mildern. Rechtswidrige Maßnahmen braucht der Arbeitnehmer ohnehin nicht hinzunehmen; gegen sie kann er sich gerichtlich zur Wehr setzen und ihre nachteiligen Folgen abwenden. Ihn davor zu schützen, bedarf es keines Sozialplans.

Die Sozialplanleistungen sind deshalb auch nicht zu vergleichen mit einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und



Arbeitnehmer vereinbarten Kündigungsabfindungen gegen Hin-
nahme der Kündigung durch den Arbeitnehmer. Hier entschei-
den beide Parteien völlig frei; insbesondere ist die Abfin-
dungszahlung des Arbeitgebers eine freiwillige Leistung,
zu der er ohne sein Einverständnis nicht gezwungen werden
und die der Arbeitnehmer deshalb auch nicht verlangen könn-
te. Anders verhält es sich mit der Sozialplanabfindung. Es
steht nicht im Belieben des Arbeitgebers, ob er sich auf
einen Sozialplan einläßt; vielmehr begründet die Betriebs-
änderung eine gesetzliche Pflicht zur Vereinbarung eines
Sozialplans mit dem Betriebsrat, den dieser durch Anrufung
der Einigungsstelle erzwingen kann. Dient aber der erzwing-
bare Sozialplan allein dem Schutz der betroffenen Arbeit-
nehmer, dann darf er nicht als Instrument eingesetzt wer-
den, dem Unternehmer die geplante Betriebsänderung noch zu
erleichtern und ihm das Risiko von Rechtsfehlern, die ihm
im Vollzuge der Betriebsänderung unterlaufen, abzunehmen
und es gar auf die betroffenen Arbeitnehmer zu verlagern.
Ein Einsatz des Sozialplans zu diesem funktionswidrigen Zweck
überschreitet die Grenzen der Regelungsmacht der Betriebs-
partner. Das Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung des
Sozialplans steht dem Betriebsrat nicht um seiner selbst
willen zu, sondern um der sozialen Belange der Belegschaft
willen; danach bestimmt sich auch die Tragweite des Mitbe-
stimmungsrechts (vgl. BAG 23, 62, 76 = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG,
zu 3 c bb der Gründe).

Die Verknüpfung der Sozialplanabfindung mit einem Ver-
zicht der betroffenen Arbeitnehmer auf gerichtlichen Kün-
digungsschutz führt auch zu einer Verletzung des Gleichbe-
handlungsgrundsatzes. Der Arbeitnehmer, dessen Kündigung
rechtlich zweifelhaft erscheint und der deswegen den Rechts-
weg beschreitet, aber letztlich mit seiner Klage nicht durch-
dringt, verliert infolge der Betriebsänderung seinen Arbeits-
platz ohne eine Sozialplanabfindung, während sein ebenfalls
gekündigter Arbeitskollege, dessen Kündigung keinen recht-



lichen Zweifeln begegnet und der deshalb auch keine Veranlassung hat, dagegen gerichtlich vorzugehen, für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Sozialplanabfindung erhält. Eine solche unterschiedliche Behandlung der von der Betriebsänderung in gleicher Weise betroffenen Arbeitnehmer ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Nach alledem kann ein Sozialplan die in ihm vorgesehenen Abfindungszahlungen für den Verlust des Arbeitsplatzes nicht von der Hinnahme der arbeitgeberseitigen Kündigung und dem Verzicht auf gerichtlichen Rechtsschutz abhängig machen. Eine solche Regelung, wie sie im Streitfalle Ziffer 17 des Sozialplans vom 14. Juli 1980 trifft, ist rechtsunwirksam. Das entspricht auch der im Schrifttum herrschenden Meinung (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 74; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 112 Rz 12 a; GK-Fabricius, BetrVG, 2. Bearbeitung 1983, § 112 Rz 50; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 39; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 112 Rz 23; Fuchs, Der Sozialplan nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972, Köln 1977, S. 40; a.A. ohne nähere Begründung Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 1981, S. 118; Hunold, Personalanpassung in Recht und Praxis, München 1982, S. 153 f.). Daß der Kläger sich gegen seine Kündigung gerichtlich zur Wehr gesetzt hat, berührt daher seinen Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan nicht.

Die Rechtsunwirksamkeit der Ziffer 17 des Sozialplans hat entgegen der Meinung der Revision nicht gemäß § 139 BGB die Unwirksamkeit des gesamten Sozialplans zur Folge. Wie der Senat wiederholt entschieden hat, führt die Teilnichtigkeit einer Betriebsvereinbarung nicht zu ihrer Unwirksamkeit im ganzen, wenn die Betriebsvereinbarung auch ohne die unwirksamen Bestimmungen noch eine in sich geschlossene und sinnvolle Regelung enthält. Das folgt aus dem Normencharakter der Betriebsvereinbarung, der es ebenso wie



bei Gesetzen und Tarifverträgen gebietet, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit einer gesetzten Ordnung diese aufrechtzuerhalten, wenn und soweit sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre ordnende Funktion noch entfalten kann (BAG 35, 205, 221 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen, zu B IV der Gründe, mit weiteren Nachweisen).

Daß der hier vereinbarte Sozialplan, der nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat, durch den Wegfall der unwirksamen Regelung in seiner Ziffer 17 seinen Sinn und seine Rechtfertigung nicht verliert, daß er vielmehr ein sinnvolles Ganzes bleibt, kann nicht zweifelhaft sein. Der Kläger kann seinen Abfindungsanspruch auf ihn stützen, so daß seine Klage begründet ist.

Die Kosten ihrer hiernach erfolglosen Revision hat die Beklagte gemäß § 97 ZPO zu tragen.

Dr. Seidensticker

Dr. Leinemann

Matthes

Gnade

Dr. Menzel

