

Aktenzeichen: 1 AZR 523/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 29. November 1983
- 1 AZR 523/82 -

I. Arbeitsgericht Siegburg Urteil vom 17. März 1982
- 2 Ca 2127/81 -

II. Landesarbeitsgericht Köln Urteil vom 6. August 1982
- 9 Sa 439/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG - Fälligkeit

Gesetz: BetrVG § 113 Abs. 3, §§ 111, 112; TVG § 4
Ausschlußfristen; Manteltarifvertrag für
die Arbeiter, Angestellten und Auszubil-
denden in der Eisen-, Metall-, Elektro-
und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-
Westfalens vom 30. April 1980 § 17

- Leitsätze:
1. Ein mit dem Betriebsrat vereinbarter, zeitlich unbefristeter Sozialplan, der für alle künftig aus betrieblichen Gründen entlassenen Arbeitnehmer die Zahlung von Abfindungen vorsieht, entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, bei später von ihm geplanten Betriebsänderungen jeweils einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen. Unterläßt er dies, so können die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Abfindungen nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG verlangen.
 2. Der Abfindungsanspruch wird mit dem Ausscheiden des entlassenen Arbeitnehmers fällig.
 3. Schreibt eine tarifliche Ausschlußklausel die Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb bestimmter Fristen vor, so genügt zur ordnungsgemäßen Geltendmachung eines solchen Abfindungsanspruchs die Erhebung einer Klage, die die Höhe der zu zahlen-

- 2 -

den Abfindung in das Ermessen des Gerichts stellt, jedenfalls dann, wenn die für die Bemessung der Abfindung maßgebenden Umstände in der Klageschrift mitgeteilt werden. Einer Bezifferung des Abfindungsanspruchs bedarf es nicht.

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](#)

1 AZR 523/82

9 Sa 439/82 Köln

Verkündet am
29. November 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 29. November 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Heisler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. August

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1982 - 9 Sa 439/82 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

Tatbestand:

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

Der im Jahre 1942 geborene verheiratete Kläger war seit dem 1. Oktober 1977 bei der Beklagten als Arbeitsvorbereiter beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 3.320,-- DM. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 (MTV) Anwendung. § 17 MTV enthält eine Ausschlußklausel mit folgendem Wortlaut:

"§ 17

Geltendmachung und Ausschluß von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis.

1. ...

2. Der Arbeitnehmer hat das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung,
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

3. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, daß der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.

..."

Anfang des Jahres 1981 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat von ihrer Absicht, wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Belegschaft ihres Betriebes noch im Jahre 1981 von 1.003 Arbeitnehmern auf 850 Mitarbeiter zu reduzieren. In Ausführung dieses Plans kündigte sie auch dem Kläger mit Schreiben vom 26. Mai 1981 zum 30. September 1981 und verwies ihn wegen einer Abfindung auf einen mit dem Betriebsrat am 13. Februar 1976 vereinbarten "Sozialplan", wonach dem Kläger eine Abfindung von 3.000,-- DM zugestanden hätte. Dieser Sozialplan enthält u.a. folgende Regelungen:

"Zur Milderung von sozial-unerwünschten Auswirkungen, die durch Entlassungen der Firma aus betrieblichen oder Gründen der Rationalisierung verursacht werden, wird zwischen der Geschäftsführung und der Belegschaftsvertretung der Firma ... der nachfolgende Sozialplan vereinbart:

§ 1

Bezugsberechtigt im Rahmen des Sozialplans sind alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nicht "auf Probe" oder befristet besteht. ...

§ 2

Der Sozialplan gilt für alle von der Firma ausgesprochenen Kündigungen aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen der Rationalisierung.

...

- 4 -



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



- 4 -

§ 6

Die Abfindungsbeträge werden beim Ausscheiden aus der Firma gezahlt. Die Zahlung erfolgt nur, wenn der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden eine Ausgleichsquittung unterzeichnet, in der er anerkennt, daß ihm außer dem Anspruch auf rückständige Vergütung und außer den Ansprüchen aus diesem Sozialplan keine Ansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis zustehen.

...

§ 11

Diese Betriebsvereinbarung wird für die Dauer eines Jahres abgeschlossen und gilt erstmalig vom 1.1.1976 - 31.12.1976. Wird sie nicht drei Monate vor Schluß eines Kalenderjahres gekündigt, so verlängert sie sich um jeweils ein weiteres Jahr."

Der Betriebsrat der Beklagten hat diesen Sozialplan unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist zum 31. Dezember 1981 gekündigt. Am 23. Dezember 1981 wurde ein neuer Sozialplan vereinbart.

Der Kläger, der sich gegen seine Kündigung nicht zur Wehr gesetzt hat, begehrt mit seiner am 23. September 1981 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG, wobei er in seiner Berufungsbegründung vom 23. Juni 1982 zum Ausdruck gebracht hat, daß er unter Berücksichtigung seiner vierjährigen Betriebszugehörigkeit und seines Familienstandes eine Abfindung in Höhe von vier Monatsgehältern als angemessen ansehe. Er hat vorgetragen, die Beklagte habe die von ihr geplante Personalreduzierung durchgeführt und damit eine Betriebsänderung vorgenommen, bei der sie den Betriebsrat gemäß den §§ 111, 112 BetrVG hätte beteiligen müssen. Sie habe es jedoch abgelehnt, mit dem Betriebsrat wegen eines Interessenausgleichs

- 5 -



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



- 5 -

und eines Sozialplans zu verhandeln, und zwar mit der Begründung, der Sozialplan aus dem Jahre 1976 sei noch in Kraft. Erkennbar sei dieser Sozialplan aber nicht auf den vorliegenden Fall zugeschnitten. Im Jahre 1976 sei beabsichtigt gewesen, etwa 22 Arbeitnehmern zu kündigen. Der Betriebsrat habe auch auf einer neuen, der betrieblichen Situation des Jahres 1981 angepaßten Regelung bestanden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung gemäß § 113 BetrVG zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet: Zur Einschaltung des Betriebsrats sei sie schon deswegen nicht verpflichtet gewesen, weil sie im Jahre 1981 keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG durchgeführt habe. Im übrigen habe sie zu Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich im Jahre 1981 auch deshalb keine Veranlassung gehabt, weil zum damaligen Zeitpunkt noch der im Jahre 1976 vereinbarte Sozialplan gegolten habe. Die Vorschrift des § 113 BetrVG betreffe nur solche Entlassungen, die nicht in Übereinstimmung mit einem Sozialplan durchgeführt würden. Der Sozialplan aus dem Jahre 1976 habe sich ausdrücklich auf alle von ihr ausgesprochenen Kündigungen aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen der Rationalisierung bezogen. Der Betriebsrat habe über den Wortlaut der Betriebsvereinbarung vom 13. Februar 1976 hinaus ein Recht zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung gehabt. Er habe davon jedoch keinen Gebrauch gemacht.

Schließlich sei der Klageanspruch aber auch gemäß § 17 MTV verfallen, weil der Kläger ihn nicht innerhalb der tariflichen Ausschußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit



- 6 -

ordnungsgemäß geltend gemacht habe. Zur ordnungsgemäßen Geltendmachung gehöre eine zumindest annähernde Bezifferung des Anspruchs. Der Anspruch sei mit dem Zugang der Kündigung, spätestens aber mit dem Ablauf der dreiwöchigen Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage fällig geworden. Beziffert geltend gemacht habe ihn der Kläger aber erstmals in seiner Berufungsbegründung vom 23. Juni 1982, also lange nach Ablauf der tariflichen Ausschlußfrist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Berufung im übrigen die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung an den Kläger in Höhe von 6.640,-- DM verurteilt.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bitet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger zu Recht einen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG zuerkannt.

1. Nach der genannten Vorschrift 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 Streitfall erfüllt.

Mit der Reduzierung ihrer Belegschaft von 1.003 auf 850 Mitarbeiter im Jahre 1981 hat die Beklagte eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111

- 7 -



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



- 7 -

Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorgenommen. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats setzt die Betriebseinschränkung im Sinne dieser Vorschrift keine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus. Auch eine bloße Personalverminderung unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung sein, sofern es sich dabei um eine erhebliche Personalreduzierung handelt (vgl. u.a. BAG 32, 14 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972; BAG 32, 339 = AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972). Bei Betrieben in der Größenordnung des Betriebes der Beklagten ist ein Personalabbau von mindestens 5 % der Belegschaft als erheblich anzusehen (BAG 32, 339, 348 = AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 2 c der Gründe; Senatsurteil vom 2. August 1983 - 1 AZR 516/81 -, zu 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Der von der Beklagten durchgeführte Personalabbau liegt weit über dieser Erheblichkeitsgrenze, so daß eine Betriebsänderung vorliegt.

Die Beklagte hätte den Betriebsrat deshalb vor Beginn der Durchführung dieser Maßnahme einschalten und mit ihm über einen Interessenausgleich verhandeln müssen. Das ist unstreitig nicht geschehen. Die Beklagte hat den Betriebsrat lediglich von der geplanten Maßnahme unterrichtet. Sie hat aber mit ihm keine Verhandlungen aufgenommen mit dem Ziel, einen gemäß § 112 Abs. 1 BetrVG schriftlich niederzulegenden und von beiden Seiten zu unterzeichnenden Interessenausgleich über die beabsichtigte Personalreduzierung zu erreichen. Dazu sah sie nach ihrem eigenen Vortrag wegen des bereits früher vereinbarten und noch fortgeltenden Sozialplans keine Veranlassung.

Der im Jahre 1976 aufgestellte, zeitlich unbefristete Sozialplan, der für alle aus betrieblichen Gründen entlassenen Arbeitnehmer Abfindungszahlungen vorsah, entthob die Beklagte jedoch nicht ihrer gesetzlichen Pflicht, bei in Zukunft anstehenden Betriebsänderungen jeweils den Betriebsrat einzuschalten und den Versuch zu machen, mit ihm

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



- 8 -

einen Interessenausgleich darüber zu vereinbaren, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang und auf welche Art und Weise die geplante Betriebsänderung verwirklicht werden soll. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG knüpfen an die jeweilige konkrete Betriebsänderung an. Durch die Vereinbarung eines Sozialplans, der alle künftigen, bei seiner Aufstellung noch gar nicht absehbaren Betriebsänderungen erfaßt, kann der Betriebsrat nicht von vornherein sein Einverständnis mit allen diesen ihrer Art und ihrem Ausmaß nach noch völlig ungewissen Betriebsänderungen geben. Das liefe letztlich auf einen unzulässigen Verzicht des Betriebsrats auf seine Beteiligungsrechte hinsichtlich der Herbeiführung eines Interessenausgleichs für künftige Fälle hinaus. Auf seine gesetzlichen Beteiligungsrechte kann der Betriebsrat nicht verzichten.

Da die Beklagte ihrer hiernach bestehenden gesetzlichen Pflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat vor der Durchführung der Personalreduzierung im Jahre 1981 nicht nachgekommen ist, kann der Kläger, der im Zuge des Personalabbaus entlassen worden ist, von ihr nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG die Zahlung einer angemessenen Abfindung verlangen. Für diesen Abfindungsanspruch ist es unerheblich, ob die Beklagte den Versuch eines Interessenausgleichs schuldhaft unterlassen hat. § 113 Abs. 3 BetrVG knüpft lediglich an ein objektiv betriebsverfassungswidriges Verhalten des Arbeitgebers an. Auch wenn die Vorschrift einen Sanktionszweck verfolgt (vgl. BAG - GS - 31, 176, 207 = AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972, zu IV A 3 der Gründe), so kann doch nicht angenommen werden, daß es sich - wie die Revision meint - bei dem gesetzlichen Nachteilsausgleich um eine bußgeldähnliche Verpflichtung mit Strafcharakter handelt. Die Vorschrift will dem betroffenen Arbeitnehmer eine gewisse Entschädigung dafür geben, daß der Versuch eines Interessenausgleichs unterblieben und damit die Chance nicht genutzt worden ist, einen Interessenausgleich zu finden, durch den seine Entlassung vermie-



- 9 -

den worden wäre. Der Anspruch nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG setzt deshalb kein Verschulden des Arbeitgebers voraus (Senatsurteil vom 4. Dezember 1979 - 1 AZR 843/76 -, AP Nr. 6 zu § 111 BetrVG 1972, zu 1 c der Gründe; ebenso Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 113 Rz 20; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 113 Rz 48 a).

2. Der hiernach gegebene Abfindungsanspruch des Klägers ist - wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend angenommen hat - nicht wegen Versäumung der tariflichen Ausschlußfrist des § 17 MTV verfallen. Entgegen der Ansicht der Revision ist der Klageanspruch rechtzeitig ordnungsgemäß geltend gemacht worden.

Die Ausschlußklausel des § 17 Abs. 2 b MTV schreibt die Geltendmachung der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit vor. Der Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG wird mit dem Ausscheiden des entlassenen Arbeitnehmers fällig. Entgegen der Meinung der Revision tritt die Fälligkeit des Abfindungsanspruchs nicht bereits mit dem Zugang der Kündigungserklärung oder mit dem Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG ein. Nach allgemeinem Sprachgebrauch ist ein Arbeitnehmer entlassen, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet wird. Auch aus der Funktion der Abfindung, die einen gewissen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes darstellen soll, folgt, daß die Abfindung mit dem Eintritt dieses Verlustes, also mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, fällig wird. Davon ist der Senat auch bisher schon ausgegangen (BAG 30, 347 = AP Nr. 3 zu § 113 BetrVG 1972; Urteil vom 3. August 1982 - 1 AZR 77/81 -, AP Nr. 5 zu § 113 BetrVG 1972).

Der Kläger ist zum 30. September 1981 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Die vorliegende Klage ist bereits

- 10 -



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



- 10 -

am 23. September 1981 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 30. September 1981 zugestellt worden. Damit hat der Kläger die tarifliche Ausschußfrist gewahrt.

Daß die Klage keinen bezifferten Antrag enthielt, hat das Landesarbeitsgericht mit Recht für unschädlich erachtet. Gemäß § 113 Abs. 1 BetrVG gilt für die Höhe der Abfindung die Vorschrift des § 10 KSchG entsprechend, die für die Abfindung je nach dem Lebensalter des Arbeitnehmers und der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses bestimmte Höchstgrenzen festlegt; innerhalb dieser Höchstgrenzen entscheidet das Gericht nach billigem Ermessen. Deshalb braucht der Arbeitnehmer die Höhe der von ihm mit der Klage geforderten Abfindung nicht ziffernmäßig anzugeben, sondern kann sie in das Ermessen des Gerichts stellen (Urteil des Senats vom 22. Februar 1983 - 1 AZR 260/81 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Ein solcher Klageantrag wahrt das Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die für die Bemessung der Abfindung maßgebenden Umstände in der Klageschrift mitgeteilt werden. Das ist hier geschehen. Der Kläger hat in seiner Klageschrift sein Lebensalter, seinen Familienstand, die Zahl seiner unterhaltsberechtigten Kinder, die Art und Dauer seiner Beschäftigung bei der Beklagten sowie sein monatliches Bruttogehalt angegeben.

Wie der Senat bereits in dem genannten Urteil vom 22. Februar 1983 ausgeführt hat, verlangen auch Sinn und Zweck tariflicher Ausschußklauseln keine Bezifferung des geltend zu machenden Abfindungsanspruchs. Die Geltendmachung soll dem Schuldner alsbald Klarheit verschaffen, welche Ansprüche in welcher Größenordnung noch gegen ihn erhoben werden, und sie soll ihn in die Lage versetzen zu prüfen, ob er den Anspruch ganz oder teilweise als berechtigt anerkennen oder ob er ihn ablehnen will. Wird eine Abfindung ohne Bezifferung geltend gemacht, so muß der Arbeitgeber damit rechnen,

- 11 -



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



- 11 -

daß er bis zur gesetzlichen Höchstgrenze des § 10 KSchG in Anspruch genommen werden soll. Da dem Arbeitgeber in der Regel auch die für die Bemessung der Abfindung maßgebenden Tatsachen wie insbesondere das Lebensalter, die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und die Höhe des Monatsverdienstes eines Arbeitnehmers bekannt sind, ist er ohne weiteres in der Lage, sich darüber schlüssig zu werden, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe er der Abfindungsforderung entsprechen will. Es ist daher unschädlich, daß der Kläger erstmals in seiner Berufungsbegründung vom 23. Juni 1982 zum Ausdruck gebracht hat, daß er eine Abfindung in Höhe von vier Monatsgehältern als angemessen betrachtet.

3. Die Höhe der Abfindung hat das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung des Lebensalters des Klägers, seines Familienstandes und der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit auf den Betrag von zwei Monatsgehältern festgesetzt. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Andersch

Heisler



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

