

Aktenzeichen: 1 AZR 766/97
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 27. Oktober 1998
- 1 AZR 766/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 10. März 1997
- 16 Ca 36824/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 15. Oktober 1997
- 15 Sa 72/97 und 79/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Nachteilsausgleich in Tendenzbetrieben

Gesetz:

BetrVG §§ 118, 111 bis 113

Leitsätze:

1. In Tendenzbetrieben kommt ein Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchführt, ohne den Betriebsrat rechtzeitig unterrichtet und Verhandlungen über einen Sozialplan ermöglicht zu haben.
2. Es bleibt unentschieden, ob § 113 Abs. 1 und 2 BetrVG auch im Tendenzbetrieb anwendbar ist, so daß ein Anspruch auf Nachteilsausgleich besteht, wenn der Arbeitgeber ohne zwingenden Grund von einem Interessenausgleich abweicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 766/97
15 Sa 72/97 und 79/97 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Oktober 1998

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1998 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und die ehrenamtliche Richterin Bolt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. Oktober 1997 - 15 Sa 72/97 und 79/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat auch die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Abfindungsanspruch der Klägerin.

Der als gemeinnützig anerkannte Beklagte betreibt ohne Absicht der Gewinnerzielung Krankenhäuser sowie Wohn- und Pflegeheime. Die Klägerin war seit 1978 als Stationshilfe im „S“, einem Fachkrankenhaus für Geriatrie, beschäftigt.

Aufgrund bestandskräftigen Bescheides der Senatsverwaltung für Gesundheit vom 28. Juni 1995 schied der S mit Ablauf des 30. Juni 1996 aus dem Krankenhausplan des Landes Berlin aus. Ebenfalls zum 30. Juni 1996 kündigten die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft der Krankenkassen am 26. Juni 1995 den Versorgungsvertrag. Damit stand fest, daß der Beklagte vom 1. Juli 1996 an für den S keine Fördermittel des Landes und keine Betriebsmittel der Krankenkassen erhalten würde. Bemühungen des Beklagten, staatliche Unterstützung zur Gründung eines neuen Betriebs in Form eines Pflegeheims zu erlangen, schlugen fehl. Daraufhin beschloß der Beklagte am 18. Oktober 1995, den S zum 30. Juni 1996 zu schließen.

Der Beklagte hatte die Belegschaft zunächst am 1. Juni 1995 in einer Betriebsversammlung und dann nochmals durch Rundschreiben vom 15. August 1995 über die drohende Schließung und die Bemühungen zur Gründung eines neuen Betriebs informiert. Nach deren Scheitern unterrichtete der Beklagte den Betriebsrat mit Schreiben vom 23. Oktober 1995 über die beabsichtigte Stilllegung des Betriebs und forderte ihn auf, „Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan unverzüglich aufzunehmen“. Eine Einladung des Beklagten vom 9. November 1995, diese Verhandlungen am 15. November 1995 zu beginnen, lehnte der Betriebsrat aus Termingründen ab. In der Folgezeit kam es zur Bildung einer Einigungsstelle, in der die Betriebsparteien am 3. Mai 1996 einen „Interessenausgleich/Sozialplan“ vereinbarten. Darin sind u.a. folgende Bestimmungen enthalten:

„Interessenausgleich

...

5. Ungeachtet dieses Sozialplanes wird der A sich bemühen, möglichst viele Mitarbeiter in andere Bereiche des A zu übernehmen, wenn und soweit freie Arbeitsplätze vorhanden sind oder solche innerhalb der Kündigungsfristen der hiesigen Mitarbeiter frei werden.

...

Sozialplan:

...

§ 2. Abfindungen

1. AN, deren Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung oder zur Vermeidung einer solchen durch Aufhebungsvertrag beendet wird, erhalten eine Abfindung gemäß Anlage 1.
- ...
6. Eine Abfindung in Höhe von 20 % des nach der Anlage 1 zu errechnenden Betrages erhalten AN, die einen vom AG angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz in einem anderen Bereich des A in Berlin ausschlagen.



Zumutbar ist ein Arbeitsplatz in der bisherigen Tarifgruppe, der der bisherigen Tätigkeit entspricht, ohne mit ihr identisch sein zu müssen.

...

Schon vorher hatte der Beklagte zum 30. Juni 1996 sämtlichen im S
Beschäftigten gekündigt, so auch mit Schreiben vom 21. Dezember
1995 der tariflich unkündbaren Klägerin. Sie erhob - wie auch andere betroffene Arbeitnehmer - Kündigungsschutzklage. Diese nahm sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 24. Mai 1996 zurück, wobei sie wußte, daß der Beklagte bereit war, sie an einem anderen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen. Mit Schreiben vom 29. Mai 1996 bot ihr der Beklagte zum 1. Juli 1996 einen Arbeitsplatz in seinem Krankenhaus in Berlin-K an. Tätigkeit und Vergütung sollten unverändert bleiben. Die Klägerin lehnte das Angebot wegen des längeren Fahrwegs als unzumutbar ab und bat - vergeblich - um Beschäftigung in einem Wohn- und Pflegeheim des Beklagten in Berlin-W , das in unmittelbarer Nähe ihrer Wohnung und des S liegt.

Der Beklagte zahlte der Klägerin nach dem Sozialplan eine auf 20 % gekürzte Abfindung in Höhe von 14.805,69 DM netto. Mit der dem Betriebsrat angehörigen Krankenpflegehelferin Pa , die ihre Kündigungsschutzklage nicht zurückgenommen hatte, und mit der Stationsschwester P , für die ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stand und die ebenfalls ihre Klage weiter betrieben hatte, vereinbarte der Beklagte in gerichtlichen Vergleichen die Zahlung von Sozialplanabfindungen in voller Höhe.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe Anspruch auf die ungekürzte Abfindung. Das ergebe sich schon aus dem Sozialplan. Der angebotene Ar-



beitsplatz sei unzumutbar, denn die Fahrzeit dorthin betrage mit öffentlichen Verkehrsmitteln für einen Weg zwei Stunden. Außerdem könne sich der Beklagte nicht auf die Kürzungsklausel in § 2 Nr. 6 berufen, weil das Angebot des Ersatzarbeitsplatzes treuwidrig gewesen sei. Sie, die Klägerin, habe ihre Kündigungsschutzklage nämlich im Vertrauen auf eine ungeschmälernte Sozialplan-Abfindung zurückgenommen. Außerdem sei sie ungerechtfertigt gegenüber den Arbeitnehmerinnen Pa und P benachteiligt worden. Schließlich habe sie zumindest Anspruch auf Nachteilsausgleich, weil die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses lange vor dem Zustandekommen des Interessenausgleichs ausgesprochen worden sei.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin restliche Abfindungsleistung in Höhe von 15.194,31 DM netto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit und 44.028,45 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach seiner Meinung steht der Klägerin keine Abfindung mehr zu. Der angebotene Arbeitsplatz sei zumutbar gewesen. Nach dem Sozialplan sei die Wegezeit insoweit unerheblich; im übrigen betrage sie nur eine Stunde. Das Arbeitsplatzangebot sei nicht treuwidrig gewesen, sondern erfülle eine Verpflichtung aus dem Interessenausgleich. Die Arbeitnehmerinnen Pa und P seien wegen ihrer noch anhängigen Kündigungsschutzklagen und des besonderen Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder (P) bzw. der fehlenden Verfügbarkeit eines Ersatzarbeitsplatzes (P) mit der Klägerin nicht vergleichbar gewesen. Ein Anspruch



auf Nachteilsausgleich scheide schon deshalb aus, weil es sich beim S

um einen Betrieb mit karitativer Zielsetzung gehandelt habe. Bei dessen Schließung sei der Arbeitgeber nicht zum Versuch eines Interessenausgleichs verpflichtet gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit zwei Teilbeträgen von 15.194, 31 DM netto und 24.635,70 DM brutto jeweils nebst den beantragten Zinsen stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Anschlußberufung der Klägerin die Klage insgesamt abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Klägerin steht die begehrte Abfindung nicht zu. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

I. Der Anspruch der Klägerin aus dem Sozialplan ist erfüllt. Ihre Abfindung war nach § 2 Nr. 6 des Sozialplans auf 20 % gekürzt.

1. Der Arbeitsplatz in der Klinik Berlin-K , den die Klägerin abgelehnt hat, war nach § 2 Nr. 6 Abs. 2 des Sozialplans zumutbar, denn er befand sich in Berlin, entsprach der bisherigen Tätigkeit der Klägerin und war nach der gleichen Tarifgruppe zu vergüten.

Entgegen der Auffassung der Klägerin waren im Rahmen der Zumutbarkeitsprüfung weitere Gesichtspunkte, wie der Zeitaufwand für die Fahrt zur Arbeit und zurück, nicht zu berücksichtigen. Zwar sind außer den in § 2 Nr. 6 des Sozial-



plans genannten Zumutbarkeitsmerkmalen weitere Umstände vorstellbar, die sich aus den unterschiedlichen Lebenssituationen der einzelnen Arbeitnehmer ergeben und bei deren Entscheidung, ob sie eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses am neuen Betriebsort für zumutbar halten, eine Rolle spielen mögen. So kann der Zeitaufwand für die Fahrt zum Betrieb - je nach familiärer Situation - den einen Arbeitnehmer stärker belasten als einen anderen. Der Sozialplan will indessen nach seinem Wortlaut die Umstände begrenzen, die die Ablehnung eines Ersatzarbeitsplatzes wegen Unzumutbarkeit rechtfertigen.

Es bestehen keine Bedenken gegen die Wirksamkeit dieser Regelung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebsparteien in den Grenzen von Recht und Billigkeit frei bestimmen, unter welchen Voraussetzungen ein angebotener Ersatzarbeitsplatz als zumutbar anzusehen ist mit der Folge, daß ein Sozialplananspruch auf Abfindung entfällt oder verringert wird (BAGE 59, 359, 365 f. = AP Nr. 47 zu § 112 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe; Urteil vom 26. Mai 1998 - 1 AZR 643/97 - n.v., zu II 2 der Gründe). Es ist auch nicht unbillig, daß hier die zum Erreichen des neuen Arbeitsplatzes erforderlichen Fahrzeiten außer Acht gelassen werden. Zum einen begrenzt § 2 Nr. 6 Abs. 1 des Sozialplans die Belastungen dadurch, daß Ersatzarbeitsplätze nur im Land Berlin in Betracht kommen. Zum anderen enthält § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG seit der Novellierung durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 die ausdrückliche Wertung, daß die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz nicht allein deshalb unzumutbar ist, weil sich dieser an einem anderen Ort befindet.

2. Das Angebot des Ersatzarbeitsplatzes war auch nicht etwa deshalb treuwidrig, weil es erst nach der Rücknahme der Kündigungsschutzklage abgegeben



wurde. Sollte die Klägerin bei ihrer Klagerücknahme gehofft haben, sie werde eine ungeschmälernte Abfindung erhalten, so war das nicht schutzwürdig. Die Klägerin wußte bei der Klagerücknahme, daß Ersatzarbeitsplätze beim Beklagten vorhanden waren, und sie mußte mit einem Angebot in einem anderen Betrieb rechnen. Wie dieses Angebot beschaffen sein und welche Auswirkungen seine Ablehnung auf einen Abfindungsanspruch haben konnte, ergab sich aus dem schon damals seit drei Wochen vorliegenden Interessenausgleich/Sozialplan.

II. Ebenfalls erfolglos beruft sich die Klägerin auf einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Nach ständiger Rechtsprechung gebietet es dieser Grundsatz dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gleich zu behandeln, soweit sie sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden. Verboten ist nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern vor allem auch eine sachfremde Gruppenbildung. Trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Vergütung anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Sachfremd ist eine Differenzierung dann, wenn es für sie keine billigenswerten Gründe gibt. Liegt ein solcher Grund nicht vor, so kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden (z.B. Senatsurteil vom 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu 1 a der Gründe).

Der Beklagte hat dadurch, daß er den Arbeitnehmerinnen Pa und P im Unterschied zur Klägerin Abfindungen in voller Höhe gezahlt hat, nicht ge-



gen diese Grundsätze verstoßen. Es mag dahinstehen, ob Leistungen, die auf gerichtlichen Vergleichen beruhen, ohne weiteres als Anwendungsfälle eines generalisierenden Prinzips anzusehen sind. Jedenfalls gab es für die Ungleichbehandlung billigenswerte Gründe. Beide Arbeitnehmerinnen konnten nämlich, anders als die Klägerin, nur in Abfindungsvergleichen zur Rücknahme ihrer Kündigungsschutzklagen bewogen werden, Klagen, die der Beklagte keineswegs als aussichtslos betrachten mußte. Im Fall P kam noch hinzu, daß ein vergleichbarer Arbeitsplatz nicht verfügbar war, so daß es schon zweifelhaft erschien, ob der Beklagte ihr überhaupt einen nach § 2 Nr. 6 Abs. 2 des Sozialplans zumutbaren Arbeitsplatz würde anbieten können.

Soweit sich die Klägerin in der Revisionsbegründung darauf gestützt hat, daß auch der Arbeitnehmer Bernd S eine Abfindung in voller Höhe erhalten habe, handelt es sich um neuen Sachvortrag, der nach § 561 Abs. 1 ZPO in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden kann.

III. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG.

1. Das Landesarbeitsgericht hat dies damit begründet, daß der S in Tendenzbetrieb gewesen sei. In einem solchen Betrieb sei der Arbeitgeber bei Betriebsänderungen nicht verpflichtet, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen. Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG setzten jedoch einen Verstoß gegen diese Pflicht voraus und seien daher in Tendenzbetrieben ebenfalls ausgeschlossen. Diese Erwägungen sind nicht frei von Rechtsfehlern.



2. Zunächst ist dem Landesarbeitsgericht allerdings in der Annahme zu folgen, daß es sich hier um einen Tendenzbetrieb handelte. Krankenhäuser, die nicht in der Absicht der Gewinnerzielung betrieben werden, dienen karitativen Bestimmungen im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG (BAGE 81, 311, 314 = AP Nr. 58 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe). Der S war ein solcher Betrieb. Hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit. § 113 Abs. 3 BetrVG ist indessen auch in Tendenzbetrieben anwendbar, allerdings in einer durch § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG modifizierten Form.

a) Im arbeitsrechtlichen Schrifttum ist die Frage, ob und gegebenenfalls inwieweit § 113 BetrVG in Tendenzbetrieben anwendbar ist, umstritten. Eine Festlegung des Bundesarbeitsgerichts hierzu stand bisher noch aus.

aa) Nach verbreiteter Auffassung soll § 113 BetrVG in Tendenzbetrieben ausgeschlossen sein (z.B. Hess in Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 5. Aufl., § 118 Rz 55; Löwisch, BetrVG, 4. Aufl., § 118 Rz 21; MünchArbR/Matthes, § 357 Rz 5; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 118 Rz 172; Wlotzke, BetrVG, 2. Aufl., § 118 Anm. III 1 b; Röder/Baeck, Interessenausgleich und Sozialplan, 2. Aufl., S. 34). Dies ergebe sich daraus, daß in § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG eine Anwendung der §§ 111 bis 113 BetrVG nur insoweit vorgesehen ist, „als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln“. Diese Formulierung stimme mit der in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG enthaltenen Definition des Sozialplans überein, woraus für Tendenzbetriebe der Ausschluß der auf den Interessenausgleich bezogenen Regelungen folge. Das gelte auch für § 113 BetrVG, denn diese Vorschrift habe ausschließlich Pflichtverletzungen des Arbeitgebers bezüglich des Interessenausgleichs zum Gegenstand, so die Abweichung von



einem Interessenausgleich in Absatz 1 und 2 sowie den unterbliebenen Versuch eines Interessenausgleichs in Absatz 3.

bb) Eine Gegenmeinung hält § 113 BetrVG auch in Tendenzbetrieben für uneingeschränkt anwendbar (z.B. Blanke/Wedde in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 62; GK-BetrVG/Fabricius, 6. Aufl., § 118 Rz 533; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke/Klebe, BetrVG, 7. Aufl., § 118 Rz 19). Anders sei nicht zu erklären, daß § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausdrücklich auf § 113 BetrVG verweise. Diese Lösung genüge auch dem Zweck des Tendenzschutzes, der den Betriebsrat nur von der Beratung über das „Ob“ einer Betriebsänderung ausschließen solle, den Arbeitgeber also nicht von der Pflicht zu sozialem Ausgleich befreie.

cc) Daneben werden Positionen vertreten, nach denen § 113 BetrVG in Tendenzbetrieben eingeschränkt anzuwenden ist.

(1) So wird aus dem Wortlaut des § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG geschlossen, § 113 Abs. 3 gelte in Tendenzbetrieben mit der Maßgabe, daß ein Anspruch auf Nachteilsausgleich dann bestehe, wenn der Arbeitgeber die Betriebsänderung vollziehe, ohne rechtzeitig über einen Sozialplan verhandelt zu haben (Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 118 Rz 46; Kasseler Handbuch/Etzel 7.1 Rz 1364; Marhold, AR-Blattei SD 1570 Rz 132 ff.; Weiss/Weyand, BetrVG, 3. Aufl., § 118 Rz 48; Frey, Der Tendenzschutz im Betriebsverfassungsgesetz 1972, S. 61).

(2) Andere folgern aus dem Zweck des Tendenzschutzes, wenigstens die in § 113 Abs. 1 und 2 BetrVG für Abweichungen von einem Interessenausgleich vorgesehenen Sanktionen müßten eingreifen. In Betracht komme das dann, wenn der Tendenzarbeitgeber - wie vorliegend - einen Interessenausgleich tatsächlich ab-



schließe, aber später davon abweiche (Bauer/Lingemann, NZA 1995, 813, 816; vgl. auch Frey, aaO, S. 61). Lasse er sich nämlich auf einen Interessenausgleich ein, obwohl er hierzu nicht verpflichtet gewesen wäre, so müsse er sich an diesem Interessenausgleich auch festhalten lassen.

b) Der Senat hält eine ausgleichende Auslegung für geboten. In Tendenzbetrieben ist § 113 BetrVG jedenfalls insoweit anzuwenden, als sein Absatz 3 in Verbindung mit § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG eine Sanktion bietet für die Verletzung von Pflichten, die dem Arbeitgeber im Hinblick auf das Zustandekommen eines Sozialplans auferlegt sind.

aa) Dem erklärten Willen des Gesetzgebers wird weder der vollständige Ausschluß des § 113 BetrVG (oben a aa) noch dessen uneingeschränkte Anwendung (oben a bb) gerecht. Die für die Heranziehung des § 113 maßgebliche Verweisungsnorm des § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist insoweit eindeutig, als sie eine begrenzte Anwendung in Tendenzbetrieben verlangt. Sie enthält einen Anwendungsbefehl, der sich ausdrücklich auf § 113 BetrVG erstreckt. Aber sie schränkt diesen durch das Wort „insoweit“ und dadurch ein, daß ein begrenztes Regelungsziel als maßgebend bezeichnet wird. Hier handelt es sich auch nicht etwa um ein Versehen des Gesetzgebers, wie sich aus der Begründung zu dieser erst im Verlauf der Ausschlußberatungen eingefügten Regelung ergibt (Ausschußbericht, zu BT-Drucks. VI/2729 S. 17).

Der insoweit klare Wortlaut ist auch nicht etwa deshalb zu vernachlässigen, weil sich unüberwindbare Widersprüche daraus ergeben würden, daß § 113 BetrVG ausschließlich an den Interessenausgleich anknüpft, während das einschränkende Regelungsziel in § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG wörtlich der Definition des Sozialplans



in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG entspricht. Auch läßt sich mit dem Argument, der Betriebsrat könne nach § 112 Abs. 4 BetrVG einen Sozialplan auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen, nicht jedes Interesse an einer hierauf bezogenen, aus § 113 BetrVG abgeleiteten Sanktion leugnen. Vielmehr ergibt die Auslegung der Verweisung auf § 113 BetrVG Tatbestände einer sinnvollen Anwendung, die einerseits dem vom Gesetzgeber auch für Tendenzbetriebe anerkannten Schutzbedürfnis der Belegschaft gerecht werden, andererseits aber dem Betriebsrat die Möglichkeit verschließen, in den Freiraum einzudringen, der nach § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Tendenzarbeitsgeber vorbehalten bleiben soll.

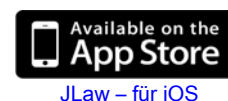
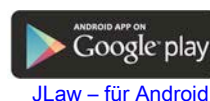
bb) Das vom Gesetz ausdrücklich anerkannte, auf den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die Belegschaft bezogene kollektive Interesse besteht darin, daß der Betriebsrat in die Lage versetzt werden muß, sein Mitbestimmungsrecht nach § 112 Abs. 4 BetrVG wirksam auszuüben. Voraussetzung hierfür ist, daß der Arbeitgeber seine auch im Tendenzbetrieb bestehende Pflicht aus § 111 BetrVG (z.B. Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 118 Rz 46; Hess in Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 54; Löwisch, BetrVG, 4. Aufl., § 118 Rz 21; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 118 Rz 170) erfüllt. Er muß den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplante Betriebsänderung unterrichten und im Hinblick auf die sozialen Folgen mit ihm beraten. Insoweit bestünde in Tendenzbetrieben eine - nicht gewollte - Schutzlücke, wenn die Anwendung von § 113 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen wäre. Die in dieser Vorschrift vorgesehene Sanktion sichert dem Wortlaut nach zwar unmittelbar nur den Versuch des Interessenausgleichs und auf diese Weise auch die hiermit untrennbar verbundene Information und Beratung. Da letztere aber zugleich eine unverzichtbare Grundlage für das spätere Zustande-



kommen eines Sozialplans darstellen, erstreckt sich die tatsächliche Schutzwirkung des § 113 Abs. 3 BetrVG immer auch auf den Sozialplan. Diese Schutzwirkung entfiele, wenn nur das Nahziel der Vorschrift, also nur deren Ausrichtung auf den Interessenausgleich gesehen würde, der im Tendenzbetrieb entfällt. § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG will gerade keine Einschränkung der §§ 111 bis 113 BetrVG, soweit diese das Zustandekommen von Sozialplänen befördern.

Gegen dieses Verständnis läßt sich nicht einwenden, der Betriebsrat könne notfalls einen Sozialplan auch noch nach der Betriebsänderung durchsetzen. Das trifft zwar zu (Senatsbeschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 3 der Gründe). Aber die auch im Tendenzbetrieb geschützten Belange der betroffenen Arbeitnehmer erfordern eine frühzeitige Erwägung aller sozialen Folgen einer Betriebsänderung sowie der Maßnahmen, die zum Ausgleich oder zur Milderung in Betracht kommen. Diese Belange werden beeinträchtigt, wenn mangels rechtzeitiger Unterrichtung des Betriebsrats im Vorfeld der Betriebsänderung, z. B. nach dem Ausspruch von Kündigungen, noch völlige Unklarheit über einen möglichen Sozialplan und damit über die Bedingungen besteht, auf welche sich die Arbeitnehmer einzustellen haben und reagieren könnten. Im üblichen müssen auch Tendenzarbeitgeber daran interessiert sein, möglichst früh Klarheit über den Umfang der durch einen Sozialplan verursachten Kosten zu erlangen.

Bei dieser Auslegung der Verweisung in § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wonach § 113 Abs. 3 BetrVG bezogen auf die Vorbereitung von Sozialplänen anzuwenden ist, sind freilich die grundsätzlichen Unterschiede zu berücksichtigen, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz zwischen Interessenausgleich und Sozialplan bestehen. § 113 Abs. 3 BetrVG stellt auf die Pflicht des Arbeitgebers ab, einen Inter-



essenausgleich zu versuchen. Der bloße Versuch ist hier deshalb das maßgebliche Kriterium, weil der Betriebsrat einerseits einen Interessenausgleich nicht erzwingen kann, andererseits aber davor geschützt werden soll, daß der Arbeitgeber nicht einmal zu ernsthaften Verhandlungen bereit ist. Wesentlich anders ist die Interessenlage beim Sozialplan, den der Betriebsrat notfalls mit Hilfe der Einigungsstelle durchsetzen kann. Hier beschränkt sich sein Schutzbedarf auf die rechtzeitige Verfügbarkeit der Informationen, die er benötigt, um erforderlichenfalls mit Hilfe seines Initiativrechts und auch gegen den Willen des Arbeitgebers das Verfahren zur Aufstellung eines Sozialplans in Gang zu setzen.

Aus diesen Unterschieden folgt, daß bei einer auf den Sozialplan bezogenen Anwendung die in § 113 Abs. 3 BetrVG enthaltenen Verfahrensregeln im Tendenzbetrieb nur modifiziert heranzuziehen sind, nämlich nur insoweit, als sie nicht durch Besonderheiten des Interessenausgleichs geprägt sind. Das bedeutet zum einen, daß die Pflichtverletzung des Arbeitgebers, die zur Begründung eines Anspruchs auf Nachteilsausgleich führt, nur im Verstoß gegen die Unterrichts- und Beratungspflicht nach § 111 BetrVG liegt und nicht etwa in einem Unterlassen des Versuchs, zu einer irgendwie gearteten Einigung zu gelangen. In Verbindung hiermit ergibt sich zum anderen, daß der seit der Novellierung durch Art. 5 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 (BGBl. I S. 1476, 1478) in § 113 Abs. 3 Satz 2 und 3 BetrVG geforderte Zeitraum zwischen der Beteiligung des Betriebsrats und der Durchführung der Betriebsänderung, dessen Ablauf die Ernsthaftigkeit des Versuchs eines Interessenausgleichs belegen soll, nicht in gleicher Weise für die Beantwortung der Frage maßgeblich sein kann, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig informiert und konsultiert hat. Vielmehr kommt es hier für



die Rechtzeitigkeit darauf an, ob der Betriebsrat vor Maßnahmen zur Durchführung der Betriebsänderung, hier also vor dem Ausspruch von Kündigungen, eigene Vorstellungen hinsichtlich eines Sozialplans entwickeln und an den Arbeitgeber herantragen kann. Die Zeitvorgaben in § 113 Abs. 3 Satz 2 und 3 BetrVG mögen hierbei als grobe Orientierung dienen.

cc) Im vorliegenden Fall bedarf es keiner Entscheidung, ob im Tendenzbetrieb außerdem eine Anwendung von § 113 Abs. 1 und 2 BetrVG in Betracht kommt, ob also auch Abweichungen von einem freiwillig abgeschlossenen Interessenausgleich Ansprüche auf Nachteilsausgleich begründen (s.o. a cc (2)). Die Parteien streiten nicht über die Abweichung von einem Interessenausgleich.

3. Auch wenn somit ein Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG trotz des Tendenzcharakters des stillgelegten Betriebs unter bestimmten Voraussetzungen verlangt werden kann, steht er hier der Klägerin nicht zu. Der Beklagte hat nicht gegen Beteiligungspflichten gegenüber dem Betriebsrat verstoßen, deren Nichterfüllung Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG auslösen könnte. Vielmehr hat er den Betriebsrat, nach vorangegangener Information der Belegschaft im Juni und im August 1995 über den jeweils erreichten Sachstand, spätestens mit seinem Schreiben vom 23. Oktober 1995 über die beabsichtigte Stilllegung informiert und zur unverzüglichen Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan aufgefordert. Das war fast zwei Monate vor Ausspruch der Kündigung. Damit stand dem Betriebsrat vor den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Durchführung der Betriebsänderung ausreichend Zeit zur Vorbereitung und Einleitung von Verhandlungen über einen Sozialplan zur Verfügung. Der zeitliche Abstand zwischen seiner Beteiligung und dem Ausspruch der Kündigung entsprach annä-



hernd der Frist des § 113 Abs. 3 Satz 2 BetrVG. Es kommt hinzu, daß schon vor der förmlichen Unterrichtung des Betriebsrats die Belegschaft insgesamt darüber informiert worden war, daß - sowie wann und warum - die Stilllegung des Betriebs drohte.

Dieterich

Rost

Wißmann

Gentz

Bolt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)