

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

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

Leitsätze:

1. Das in §§ 111, 112 BetrVG vorgesehene Verfahren, also auch einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs, muß noch in einem Stadium abgewickelt werden, in dem der Plan zur Betriebsänderung noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise verwirklicht ist. Der Unternehmer muß den Betriebsrat einschalten, bevor er darüber entschieden hat, ob und inwieweit die Betriebsänderung erfolgt (vgl. BAG 23, 62 [73]; BAG AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG 1952). Ob das Verfahren nach § 112 Abs. 1, 2 BetrVG voll auszuschöpfen ist, brauchte nicht entschieden zu werden.
2. Eine wirtschaftliche Zwangslage des Unternehmens, die eine sofortige Betriebsänderung erfordert, läßt die Notwendigkeit unberührt, den Betriebsrat vor der abschließenden Entscheidung über die Betriebsänderung nach §§ 111, 112 BetrVG einzuschalten.
3. Das im § 112 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Einigungsverfahren kann nicht mehr nachgeholt werden, wenn der Unternehmer die Betriebsänderung (Betriebsstillegung) und die Kündigungen der Arbeitnehmer endgültig beschlossen hat.
4. Die nachträgliche Erklärung des Betriebsrats, er wolle keine rechtlichen Schritte wegen des unterbliebenen Versuchs eines Interessenausgleichs unternehmen, ändert nichts an dem Bestehen des Anspruchs auf Nachteilsausgleich, der einem Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG erwachsen ist.
5. Der Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG wird nicht durch einen Sozialplan beseitigt, der nach der Einleitung der Betriebsänderung (Betriebsstillegung) und den innerhalb ausgesprochenen Kündigungen gegenüber den Arbeitnehmern zustandekommt. Ob der Anspruch auf Abfindung auf Ansprüche aus dem Sozialplan anzurechnen ist, war nicht zu entscheiden.

Aktenzeichen: 1 AZR 784/75

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



1 AZR 784/75

3 Sa 87/74 Baden-
Württemberg

Verkündet am
14. September 1976
gez.: Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil in den Ent-
scheidungsgründen be-
richtigt durch Beschluß
vom 22. Dezember 1976

Kassel, den 24. Dezember
1976

gez. Rust
In Sachen Regierungsamtmann

pp.

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

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
21. November 1975 - 3 Sa 87/74 - wird zurück-
gewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



Im Namen des Volkes!

1 AZR 784/75

3 Sa 87/74 Baden-
Württemberg

Urteil

Verkündet am
14. September 1976

gez.: Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil in den Ent-
scheidungsgründen be-
richtet durch Beschluß
vom 22. Dezember 1976

Kassel, den 24. Dezember
1976

gez. Rust
In Sachen Regierungsamtmann

pp.

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

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. November 1975 - 3 Sa 87/74 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

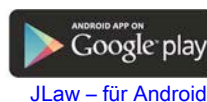
Tatbestand:

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Schuhindustrie. Als sich im Jahre 1973 die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verschlechterte, beauftragte die Geschäftsführung eine Unternehmensberatung zu prüfen, durch welche Absatzsteigerung bzw. Kostensenkung und in welchem Zeitraum es möglich sei, eine Kostendeckung zu erreichen. Nach Vorlage des Gutachtens Anfang Dezember 1973 wurde eine Aufsichtsratssitzung zum 12. Dezember 1973 einberufen, an der die Geschäftsführung ebenfalls teilnahm. Gegen die Stimme des Arbeitnehmervertreters, der auf eine mögliche Verletzung des § 111 BetrVG hinwies, wurde in dieser Sitzung die Stilllegung der Werke B und F beschlossen. Von diesem Beschluß wurden die Betriebsräte dieser Werke am Nachmittag des 12. Dezember 1973 unterrichtet, wobei das Gutachten der Unternehmensberatung erörtert wurde. Die in der Sitzung des Aufsichtsrats beschlossenen Verhandlungen mit anderen Unternehmen der Schuhindustrie wegen Übernahme des Unternehmens der Beklagten scheiterten. Die Betriebsräte von B und F wurden hiervon am 17. Dezember 1973 unterrichtet, hierbei wurde auch die finanzielle Lage des Unternehmens besprochen. In der Woche vor Weihnachten führten die Beklagte und die Betriebsräte der beiden Werke Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. In der Zusammenkunft am 21. Dezember 1973 legte die Beklagte den Betriebsräten von B und F den Entwurf eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans vor. Die Verhandlung blieb erfolglos; die Betriebsräte wollten nicht über einen Interessenausgleich sprechen, ohne zu wissen, welche Abfindungszahlungen die Beklagte aus einem Sozialplan zu leisten bereit sei. Das Scheitern der Verhandlung wurde ferner damit begründet, die Beklagte habe § 111 BetrVG verletzt, indem sie die Betriebsräte nicht rechtzeitig über die geplante Stilllegung der Betriebe unterrichtet habe. Anfang Januar 1974 blieb ein

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

zwischen der Beklagten und den Betriebsräten geführtes Gespräch ebenfalls erfolglos. Daraufhin wurde der Vizepräsident des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersucht. Auf dessen Vorschlag einigten sich die Beklagte und die Betriebsräte der Werke B und F am 24. Januar 1974 auf einen Sozialplan. Der Betriebsrat des Werkes F erklärte, er verzichte darauf, die Einigungsstelle anzurufen, er werde auch wegen des Interessenausgleichs keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen.

Die Beklagte teilte am 17. Dezember 1973 den Betriebsräten der Werke B und F unter Überreichung einer entsprechenden Liste mit, welche Arbeitnehmer sie wegen Stilllegung dieser Betriebe entlassen wolle. Sie bat die Betriebsräte, dazu umgehend schriftlich Stellung zu nehmen, da die Kündigungen noch im Dezember erfolgen müßten, damit nicht die Beklagte noch Lohn- und Gehaltszahlungen für eine Zeit zu leisten habe, in der eine Beschäftigung dieser Mitarbeiter wegen der Stilllegungsmaßnahmen nicht mehr möglich sei. Mit Schreiben vom 18. Dezember 1973 teilte der Betriebsrat B der Geschäftsleitung mit, den Kündigungen könne nicht zugestimmt werden, solange nicht ein Interessenausgleich und ein Sozialplan zustande gekommen seien. Der Betriebsrat F äußerte sich zu den Kündigungen erst am 7. Januar 1974. Die von der Beklagten vorbereiteten schriftlichen Kündigungen wurden am 22. Dezember 1973 zur Post gegeben.

Die Kläger sind der Ansicht, die Kündigungen seien unwirksam. Sie seien weder notwendig gewesen noch habe die Beklagte den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört, da sie die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht eingehalten habe.

Die Kläger haben beantragt,

1. festzustellen, daß die Arbeitsverhältnisse zwischen den Parteien durch die Kündigungen vom 20. Dezember 1973 nicht aufgelöst worden sind.
2. Hilfsweise, die Beklagte zur Zahlung von Abfindungen gem. § 113 BetrVG zu verurteilen.



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Betriebsrat habe schon vor Absendung der Kündigungsschreiben in einer Besprechung am 18. Dezember 1973 sich gegenüber der Geschäftsleitung dahingehend geäußert, er beabsichtige nicht, den Entlassungen zuzustimmen. Es schade daher nichts, wenn die Wochenfrist nicht eingehalten worden sei, zumal die Angelegenheit eilbedürftig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme dem Hauptantrag der Kläger entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht den Hauptantrag der Kläger als unzulässig abgewiesen und auf den Hilfsantrag die Beklagte verurteilt, an die Kläger eine Abfindung zu zahlen, und zwar dem Kläger zu 1) eine Abfindung von 27.250,-- DM, dem Kläger zu 2) eine Abfindung von 32.700,-- DM, dem Kläger zu 3) eine Abfindung von 27.250,-- DM und dem Kläger zu 4) eine Abfindung von 40.875,-- DM.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Revision eingelegt, mit der sie die Abweisung des Hilfsantrags der Kläger beantragt. Die Kläger beantragen, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis und auch in wesentlichen Teilen seiner Begründung beizutreten.

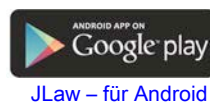
1. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag als unzulässig abgewiesen. Hiergegen ist von seiten der Kläger Revision nicht eingelegt worden. Damit steht rechtskräftig fest, daß die ausgesprochenen fristgemäßen Kündigungen rechtskräftig sind.

Im Streit ist somit nur noch der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG, dem das Berufungsgericht entsprochen hat. Dabei geht es nach dem Sachstand allein um die Frage, ob die

- 5



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Unternehmerin einen Interessenausgleich versucht hat. Die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen sind streitlos gegeben.

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

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

Die Beklagte war verpflichtet, vor der Durchführung der von ihr angeordneten Stilllegungen der Betriebe und der damit in Zusammenhang stehenden Kündigungen den Betriebsrat gemäß den §§ 111 und 112 BetrVG einzuschalten. Nach § 111 Satz 1 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sie mit ihm zu beraten. Der Unternehmer hat den Betriebsrat also bereits dann zu beteiligen, wenn er eine Betriebsänderung plant. Der Senat hat - worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hinweist - zu § 72 BetrVG 1952 entschieden, daß der Unternehmer den Betriebsrat so früh wie möglich von den geplanten Maßnahmen unterrichten muß (vgl. BAG 10, 329 [332] = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG; auch BAG 23, 62 [73] = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; BAG AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG). Diese Rechtsprechung hat der Senat mit dem Urteil vom 17. September 1974 - 1 AZR 16/74 - (AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) für § 111 BetrVG übernommen.

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

- 6 -



- 6 -

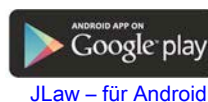
Der Senat hat in diesem Urteil des näheren ausgeführt, mit dem Wort "geplant" in § 111 BetrVG solle sichergestellt werden, daß der Betriebsrat schon in einem möglichst frühen Stadium der Planung der Betriebsänderung zu beteiligen ist. Das in §§ 111, 112 BetrVG vorgesehene Verfahren, also auch einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs, muß noch in einem Zeitraum abgewickelt werden, in dem der Plan noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise verwirklicht ist und er überhaupt noch nicht abschließend feststeht. Das gebietet insbesondere der soziale Schutzcharakter der §§ 111, 112 BetrVG; die Interessen der Belegschaft und ihrer Angehörigen können sachgemäß und voll nur gewahrt werden, wenn der Betriebsrat eine Einwirkungsmöglichkeit auf die endgültige Entscheidung des Unternehmers und dessen nähere Durchführung hat, also bevor sie gefallen ist und bevor ihre Modalitäten festliegen (vgl. hierzu BAG 23, 62 73 = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; BAG AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG). Gerade auch die Modalitäten, also etwa der Zeitpunkt, zu dem Kündigungen ausgesprochen werden, die Durchführung von Umsetzungen und dergl. berühren nachhaltig die Belange der Belegschaftsangehörigen. Eine Beschränkung der Beteiligung des Betriebsrats nur auf das Ob der Betriebsänderung würde die sozialen Interessen der Arbeitnehmer, die nun einmal durch die Betriebsänderung betroffen werden, nicht voll abdecken. Der Unternehmer muß also den Betriebsrat einschalten, bevor er darüber entschieden hat, ob und wie die Betriebsänderung erfolgt. Steht der Beschluß hinsichtlich einer Betriebsänderung erkennbar endgültig fest, ohne daß der Betriebsrat ordnungsgemäß eingeschaltet war, kann seine dann erfolgende Heranziehung nicht mehr dem sozialen Schutzmoment dienen.

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

- 7 -



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



- 7 -

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

a) Zu Unrecht meint die Revision, das Landesarbeitsgericht habe den Stilllegungsbeschluß des Aufsichtsrats mit einem Beschluß der Beklagten gleichgesetzt. Es ist der Revision zuzugeben, daß der Aufsichtsrat grundsätzlich kein zur Vertretung der Beklagten berechtigtes Organ ist. Hierauf kommt es aber im vorliegenden Fall nicht an. Es kann auch weiter dahinstehen, ob nach dem Gesellschaftsvertrag der Beklagten bestimmte Arten von Geschäften oder unternehmerischen Maßnahmen der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Nach den bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Beklagte in der Sitzung des Aufsichtsrats am 12. Dezember 1973, nachdem sie diesem das Gutachten des Industrieberraters vorgelegt und mit ihm erörtert hatte, den Stilllegungsbeschluß gefaßt. Sie hat also den in der Aufsichtsratssitzung gefaßten Beschluß mitgetragen und ihn sich zu eigen gemacht. Das alles ergibt sich auch daraus, daß die Geschäftsleitung der Beklagten nach der Aufsichtsratssitzung den Betriebsräten der Werke B und F den Stilllegungsbeschluß bekanntgegeben und mit ihnen das Gutachten des Industrieberraters über die Geschäftslage des Unternehmens erörtert hat. Mit einem derartigen Verhalten bekundete die Geschäftsleitung, daß sie eine eigene Entscheidung getroffen hatte. Daß es an sich möglich gewesen wäre, die Entscheidung nicht durchzuführen oder nach dem Versuch eines Interessenausgleichs eine neue Entscheidung zu treffen, ist jedenfalls hier ohne Bedeutung. Die Beschlußfassung in der

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

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Aufsichtsratssitzung trug wegen ihrer formellen Art endgültigen Charakter. Demgemäß ist auch verfahren worden.

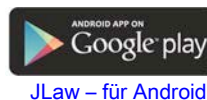
b) Selbst wenn man davon ausgehen wollte, daß die Beklagte die Stilllegung der Betriebe erst nach Scheitern der mit anderen Unternehmen der Schuhindustrie eingeleiteten Verhandlungen endgültig entscheiden wollte, führt das zu keinem anderen Ergebnis. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist den Betriebsräten der Werke B und F am 17. Dezember das Scheitern der Verhandlungen bekanntgegeben worden. Zu gleicher Zeit wurde ihnen die Liste der zu kündigenden Arbeitnehmer mit der Bitte um sofortige Stellungnahme überreicht, weil die Kündigungen noch vor dem 31. Dezember 1973 ausgesprochen werden sollten, um Lohn- und Gehaltszahlungen für die Zeit zu vermeiden, in der eine Beschäftigung der Arbeitnehmer nicht mehr möglich war. Der Beklagten ging es demnach auch an diesem Tage nicht darum, mit dem Betriebsrat über eine von ihr geplante Betriebsstillegung zu beraten und über sie einen Interessenausgleich herbeizuführen, sondern allein darum, den in der Aufsichtsratssitzung gefaßten Beschluß durchzuführen. Die Stilllegungsentscheidung selbst stand endgültig fest. Nur dann hatte die mit der Bitte um sofortige Stellungnahme erfolgende Abweisung der Bitte ihren Sinn. Wenn die Beklagte nach ihrem Vortrag wirklich unter einer wirtschaftlichen Zwangslage gestanden haben sollte, die die sofortige Stilllegung der Betriebe erforderlich machte, änderte das nichts an der Notwendigkeit, den Betriebsrat schon vor der abschließenden Festlegung einzuschalten. Es wird dies nicht zuletzt von dem sozialen Schutzgedanken der §§ 111, 112 BetrVG verlangt, da sich gerade in solchen Fällen häufig schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmer ergeben (siehe BAG AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972).

In einem so weit fortgeschrittenen Stadium der Dinge bestand für die Betriebsräte praktisch weder die Möglichkeit zu versuchen, die von der Beklagten beschlossenen Maßnahmen rückgängig zu machen noch sonst einen um-

- 9 -



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



fassenden Interessenausgleich herbeizuführen, der allein den Belangen des Unternehmers wie denen der Belegschaftsangehörigen gerecht wurde. Die Betriebsstillegungen standen eben endgültig fest. Übrigens konnte auch das in § 112 vorgesehene Einigungsverfahren nicht mehr nachgeholt werden, nachdem die Stillegung der Betriebe und die Kündigungen der Arbeitnehmer beschlossen waren. Der Betriebsrat hätte in diesem Verfahren keine Möglichkeit mehr gehabt, sinnvoll zu versuchen, die von der Beklagten beschlossenen Maßnahmen rückgängig zu machen. Die nach dem 17. Dezember unternommenen Versuche, zu einem Interessenausgleich zu kommen, waren also verspätet. Sie konnten die Rechtsfolgen aus § 113 Abs. 3 BetrVG nicht abwenden.

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

5. Steht also fest, daß die Beklagte die Betriebsräte nicht rechtzeitig vor der geplanten Stillegung der Betriebe unterrichtet und mit ihnen über sie beraten und auch nicht versucht hat, einen Interessenausgleich herbeizuführen, dann kommt der Erklärung des Betriebsrats des Werkes F , er werde wegen des Interessenausgleichs keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen, keine rechtliche Bedeutung zu. Das Versäumnis der Beklagten, den Betriebsrat rechtzeitig über die geplante Stillegung des Betriebes zu unterrichten, über sie mit ihm zu beraten und einen Interessenausgleich zu versuchen, wird durch die Erklärung des Betriebsrats nicht hinfällig. Der Tatbestand des § 113 Abs. 3 BetrVG und seine Rechtsfolge, daß den Klägern bereits Abfindungsansprüche erwachsen waren, lagen schon vor. Das Vorbringen der Beklagten gibt auch nichts dafür her, daß sie bei diesen nachträglichen Verhandlungen mit dem Betriebsrat bereit gewesen sei, den von



ihr gefaßten Stilllegungsbeschluß nebst den Kündigungen als nicht geschehen anzusehen, ganz abgesehen davon, daß dies auch nach dem jetzigen Betriebsverfassungsgesetz ohne Bedeutung sein dürfte (siehe BAG AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG).

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

Das Landesarbeitsgericht hat nach alledem zu Recht den Klägern als Nachteilsausgleich eine Abfindung zugesprochen.

7. Gegen die Höhe der festgestellten Abfindungen bestehen keine Bedenken.

Die Bemessung der Abfindung steht im Rahmen des § 113 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters. Das Landesarbeitsgericht hat das Lebensalter der Kläger, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Umstand berücksichtigt, daß die Beklagte die Kläger durch den Beschluß der Betriebsstillegung vor vollendete Tatsachen gestellt und einen Interessenausgleich unter Mißachtung der Belange der Belegschaft nicht herbeigeführt hat. Dies ist sachgerecht, Beurteilungsfehler

- 11 -

bei der näheren Bestimmung der Höhe sind nicht ersichtlich. Daß das Landesarbeitsgericht die Vermögensverhältnisse der Beklagten nicht ausreichend berücksichtigt habe, ist ebenfalls nicht zu erkennen. Die Beklagte hat im übrigen gegen die Bemessung der Abfindungen auch keine Einwendungen erhoben. Für den Senat besteht nach alledem keine Veranlassung, an die Stelle der von dem Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindungen niedrigere zu setzen.

Für den Senat bestand auch kein Anlaß zu prüfen, ob die Kläger sich die ihnen zugesprochenen Abfindungen auf die ihnen möglicherweise aus dem Sozialplan zugeflossenen Beträge anrechnen lassen müssen. Diese Frage stellt sich hier nicht. Die Beklagte hat nichts dafür vorgetragen, daß die Kläger aus dem Sozialplan Abfindungen erhalten haben.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Musa

Dr. Lohauß

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 784/75

3 Sa 87/74 Baden-Württemberg

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 22. Dezember 1976 beschlossen:

Das Urteil des Senats vom 14. September 1976 wird gemäß § 319 ZPO wegen offenbarer Unrichtigkeit dahin berichtigt, daß es in den Entscheidungsgründen auf Seite 4, Ziffer 1, 6. Zeile von unten (Seite 4, 5. Zeile von unten der Ausfertigung) statt:

"daß die ausgesprochenen fristgemäßen Kündigungen rechtskräftig sind"

richtig:

"daß die ausgesprochenen fristgemäßen Kündigungen rechtswirksam sind"

heißen muß.

gez.: Dr. Müller Dr. Auffarth Wendel



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

