

Aktenzeichen: 1 AZk 805/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 24. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 112, §§ 75, 77, 111

Leitsätze: 1. Ein Sozialplan kann, jedenfalls soweit er Dauerregelungen enthält und fortlaufende, zeitlich unbegrenzte Leistungsansprüche begründet, durch eine spätere Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden.

2. Wird der Sozialplan anlässlich einer Betriebsstilllegung aufgestellt und sieht er die Übernahme der Arbeitnehmer des stillgelegten Betriebes in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens vor, so ist nach durchgeführter Betriebsstilllegung für eine spätere Änderung des Sozialplans der Betriebsrat des neuen Beschäftigungsbetriebes der aus dem Sozialplan berechtigten Arbeitnehmer zuständig.



1 AZk 805/78

14 Sa 1499/77 Düsseldorf

Verkündet am
24. März 1981

gez. 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 24. März 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Janzen für recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. April 1978 - 14 Sa 1499/77 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Wegezeitvergütung nach einem Sozialplan.

Der Kläger wurde im Jahre 1948 von der Beklagten für ihren in Witten gelegenen Betrieb als Arbeiter eingestellt. Sein Stundenlohn belief sich zuletzt auf etwa 10,-- DM.

Im Jahre 1972 legte die Beklagte ihren Betrieb in Witten still. Unter dem 8. März 1972 schloß sie mit dem Betriebsrat ihres Wittener Betriebes eine Betriebsvereinbarung über "Maßnahmen im Zusammenhang mit der Stilllegung der BA Witten" ab. In dieser Betriebsvereinbarung wurden die Arbeitsbedingungen geregelt, die bei einer Umsetzung von Belegschaftsmitgliedern des Wittener Betriebes zum Werk Mülheim der Beklagten gelten sollten. Es heißt dort u.a.:

"1.1

1.2 Den betroffenen Belegschaftsmitgliedern sind nach Möglichkeit gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten.

1.3

1.4 Die arbeitstägliche Hin- und Rückfahrt zwischen Witten und Werk Mülheim erfolgt kostenlos mit Linien- oder Sonderzügen der Bundesbahn.

1.5 Die noch zu ermittelnde Fahrzeit wird mit dem reinen persönlichen Lohn (ohne Zuschläge) des Vormonats vergütet.

1.6 Damit die betroffenen Belegschaftsmitglieder den neuen Arbeitsbedingungen auf Dauer entsprechen können, sind ihnen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch Umschulung, Anlernen oder Einarbeiten zu vermitteln.

1.7 Für die Dauer von Umschulungsmaßnahmen erhalten die betroffenen Belegschaftsmitglieder ihren bisherigen mittleren reinen Stundenlohn (ohne tarifliche Zuschläge) der letzten drei Monate vor Beginn der Umschulung.

1.8 Beginnend mit dem Einsatz auf dem endgültigen Arbeitsplatz wird für die Dauer von 9 Monaten der persönliche reine Stundenlohn (ohne Zuschläge) der letzten 3 voll abgerechneten Monate garantiert.



- 3 -

- 1.9 Im Anschluß daran wird die Differenz des bisherigen Stundenlohnes zu dem des neuen Arbeitsplatzes monatlich mit je 0,05 DM/h bzw. 10,-- DM zurückgeführt.

.....

- 1.13 Den umgesetzten Belegschaftsmitgliedern werden bevorzugt Wohnungen am Einsatzort angeboten.
- 1.14 Im Falle der Wohnortveränderung übernimmt Mkw (Beklagte) die direkten Umzugskosten (Packen, Laden, Transportieren).
- 1.15
- 1.16 Diese Konditionen enden bei Lösung des Arbeitsverhältnisses mit Mkw."

Der Kläger wurde mit dem größten Teil der Belegschaft des Wittener Betriebes zum Betrieb der Beklagten in Mülheim umgesetzt. Er erhielt wie die anderen umgesetzten Arbeitnehmer eine Wegezeitvergütung gemäß Ziff. 1.5 der vorgenannten Betriebsvereinbarung.

Die Beklagte baute in Mülheim Wohnungen. Mit Schreiben vom 28. Februar 1973 bot sie den umgesetzten Belegschaftsmitgliedern, darunter auch dem Kläger, Wohnungen zur Miete an. Von diesem Wohnungsangebot haben nur zwölf Belegschaftsmitglieder Gebrauch gemacht.

Im Zuge eines zweiten Wohnungsbauprogramms bot die Beklagte unter dem 22. Oktober 1975 den umgesetzten Belegschaftsmitgliedern wiederum Wohnungen an, wobei sie die Belegschaftsmitglieder darauf hinwies, daß sie bei ihren Überlegungen davon ausgehen sollten, daß die Wegezeitvergütung auf Dauer nicht weitergezahlt werde.

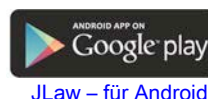
Nach Darstellung der Beklagten haben nur sechs von 203 angeschriebenen Belegschaftsmitgliedern das Angebot angenommen. Der Kläger schlug beide Wohnungsangebote aus.

Mit Schreiben vom 13. Juli 1976 an den Betriebsrat des Werkes Mülheim kündigte die Beklagte die mit dem Betriebsrat des Werkes Witten am 8. März 1972 abgeschlossene Betriebs-

- 4 -



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



vereinbarung teilweise, und zwar die Regelungen in Ziff. 1.13 über die Zusicherung eines bevorzugten Wohnungsangebots am neuen Einsatzort, in Ziff. 1.14 über die Zahlung der direkten Umzugskosten und in Ziff. 1.5 über die Wegezeitvergütung. Die Kündigung erfolgte zum 31. Oktober 1976.

Am 28. Oktober 1976 schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat ihres Werkes Mülheim für die versetzten ehemaligen Wittener Belegschaftsmitglieder eine Betriebsvereinbarung, die u.a. folgende Bestimmungen enthält:

"1. Wegezeitvergütung

- 1.1 Die in Ziff. 1.5 der Betriebsvereinbarung "Maßnahmen im Zusammenhang mit der Stilllegung der BA Witten" vom 8. 3. 1972 festgelegte Wegezeitvergütung entfällt ab 1. Dezember 1976.

Den betroffenen Lohnempfängern und Angestellten wird aufgrund dieser Maßnahme ein einmaliger und einheitlicher Betrag in Höhe von

DM 4.900,-- netto

ausgezahlt.

- 1.2 Die Auszahlung erfolgt an die Belegschaftsmitglieder, die am 1. Dezember 1976 im Werk Mülheim tätig sind, deren Wegezeitvergütung entfällt und die voraussehbar nicht bis zum 30. November 1978 aus dem Unternehmen ausscheiden werden. Für diejenigen Betroffenen, die voraussehbar bis zu diesem Zeitpunkt ausscheiden, wird mit dem Betriebsrat eine Regelung im Einzelfall festgelegt.
- 1.3 Die Versteuerung des Betrages erfolgt durch das Unternehmen.
- 1.4 Die Auszahlung des Betrages erfolgt mit den Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen für November 1976.
- 1.5 Die betroffenen Belegschaftsmitglieder erhalten über diese Maßnahme ein persönliches Anschreiben.
2. Die direkten Umzugskosten (Packen, Laden, Transport) werden noch für die ehemaligen Wittener Belegschaftsmitglieder übernommen, die bis zum 30. November 1977 nach Mülheim umziehen.



- 5 -

3. Die Kosten der arbeitstäglichen Hin- und Rückfahrt zwischen Witten und dem Werk Mülheim werden für weitere 2 Jahre, bis zum 31. Dezember 1978, wie bisher übernommen. Nach Ablauf dieser Befristung wird eine Neuregelung festgelegt.

.....

5. Die Betriebsvereinbarung "Maßnahmen im Zusammenhang mit der Stilllegung der BA Witten" vom 8. 3. 1972 tritt ohne weitere Nachwirkung für die betroffenen Belegschaftsmitglieder des Werkes Mülheim ab 1. Dezember 1976 außer Kraft."

Dem Kläger wurde der Betrag von 4.900,-- DM netto überwiesen. Er widersprach jedoch und bestand auf der Weiterzahlung der Wegezeitvergütung.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger für den Monat Dezember 1976 eine Wegezeitvergütung von 490,82 DM. Er hat vorgetragen:

Der Klageanspruch stehe ihm aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 8. März 1972 zu, die den Rechtscharakter eines Sozialplans habe. Diese Betriebsvereinbarung enthalte keine Befristung des Anspruchs auf Wegezeitvergütung etwa bis zum Angebot einer zumutbaren Wohnung in Mülheim. Auch die Beklagte selbst sei von einem unbefristeten Anspruch und nicht von einer Zwischenlösung ausgegangen, was daraus hervorgehe, daß sie die Wegezeitvergütung weitergezahlt habe, obschon sie zweimal Wohnungen in Mülheim angeboten habe, und daß sie ferner versucht habe, die Wegezeitvergütung pauschal abzugelten. Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung des Sozialplans sei unwirksam. Grundsätzlich seien Sozialpläne überhaupt nicht kündbar. Der Betriebsrat des Werkes Mülheim sei auch nicht der richtige Adressat für eine Kündigung des Sozialplans gewesen. Durch die mit dem Mülheimer Betriebsrat am 28. Oktober 1976 abgeschlossene Betriebsvereinbarung habe der Sozialplan nicht außer Kraft gesetzt werden können. Hierzu fehle dem Betriebsrat des Mülheimer Werkes die Zuständigkeit. Überdies sei es mit Rücksicht auf den Vertrauens-



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



- 6 -

- 6 -

schutz rechtlich nicht möglich, einen Sozialplan durch eine für die Arbeitnehmer ungünstigere Regelung abzulösen. Die Beklagte könne ihm schließlich auch nicht den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegensetzen, wenn er in Witten wohnen bleiben wolle und deshalb die Wohnungsangebote ausgeschlagen habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
490,82 DM Wegezeitvergütung für den
Monat Dezember 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

Beim Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 8. März 1972 hätten die Betriebspartner die Zahlung der Wegezeitvergütung nur als Zwischenlösung gewollt; die an sich nicht zumutbare Härte des Fahrens von Witten nach Mülheim habe durch entsprechende Wohnungsangebote in Mülheim zeitlich begrenzt werden sollen. Der Wille der Betriebspartner, die Zahlung der Wegezeitvergütung bis zur Bereitstellung entsprechender Wohnungen in Mülheim zu befristen, habe auch in der Betriebsvereinbarung selbst hinreichenden Ausdruck gefunden, was sich daraus ergebe, daß sie sich verpflichtet habe, den umgesetzten Arbeitnehmern bevorzugt Wohnungen in Mülheim anzubieten. Sie habe sich intensiv um den Neubau von Wohnungen in Mülheim bemüht. Die Belegschaft habe jedoch nur in geringem Umfang von dem Angebot Gebrauch gemacht. Sie sei deshalb gezwungen gewesen, den in Mülheim geschaffenen Wohnraum fremd zu vermieten, sofern die Wohnungen nicht überhaupt leer stünden. Die umgesetzten Belegschaftsmitglieder hätten nicht davon ausgehen können, daß sie auf unbestimmte Zeit eine Wegezeitvergütung erhielten. Die fortdauernde Zahlung der Wegezeitvergütung an die ehemaligen Wittener Belegschaftsmitglieder habe zu einer erheblichen Unruhe in der Belegschaft des Mülheimer Betriebes geführt, weil es dort zahlreiche nicht umgesetzte Arbeitnehmer gebe, die einen ebenso langen oder noch längeren Arbeitsweg hätten. Nach einem wiederholten entsprechenden Wohnungsangebot habe die Regelung über die Wegezeitvergütung in der Betriebsverein-



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



- 7 -

barung vom 8. März 1972 keinen Sinn mehr. Sie habe diese Betriebsvereinbarung deshalb gekündigt und mit dem Mülheimer Betriebsrat eine die Wegezeitvergütung ablösende Betriebsvereinbarung geschlossen. Der Mülheimer Betriebsrat sei hierfür zuständig gewesen. Der Betriebsrat des stillgelegten Wittener Betriebes existiere nicht mehr. Dessen Kompetenzen seien auf den Betriebsrat des Werkes Mülheim übergegangen; dieser vertrete auch die Interessen der umgesetzten Mitarbeiter. Da die Leistungen aus dem Sozialplan über den Betrieb in Mülheim erbracht würden und die betroffenen Arbeitnehmer seit langem in diesem Betrieb tätig seien, handele es sich um eine das Werk Mülheim betreffende Kegelung. Der Betriebsrat des Werkes Mülheim sei berechtigt gewesen, eine ablösende Betriebsvereinbarung zu schließen, um das Lohngefüge wieder zu vereinheitlichen. Grundsätze des Vertrauensschutzes rechtfertigten keine andere Beurteilung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

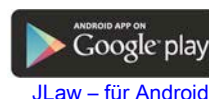
Die Revision ist unbegründet. Der Senat tritt dem angefochtenen Urteil im Ergebnis und in den wesentlichen Teilen der Begründung bei.

I. Der Kläger kann den Klageanspruch auf Zahlung von Wegezeitvergütung für den Monat Dezember 1976 nur auf Ziff. 1.5 der zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat ihres stillgelegten Werkes Witten abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 8. März 1972 stützen. Bei dieser Betriebsvereinbarung handelt es sich der Sache nach um einen Sozialplan im Sinne von § 112 Abs. 1 BetrVG; denn die darin enthaltenen Kegelungen sollten die durch die Stilllegung des Witte-

- 8 -



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



ner Betriebes für die dortigen Belegschaftsmitglieder entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern.

Die Parteien streiten bereits darüber, ob der Anspruch auf Weiterzahlung der Wegezeitvergütung nicht - wie die Beklagte meint - schon dadurch erloschen ist, daß der Kläger einen Umzug nach Mülheim in eine ihm von der Beklagten angebotene Wohnung abgelehnt hat. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts läßt sich weder aus dem Wortlaut noch aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des Sozialplans entnehmen, daß die Wegezeitvergütung nur befristet bis zur Möglichkeit eines Umzugs des betreffenden Arbeitnehmers in eine von der Beklagten bereitgestellte Wohnung in Mülheim gezahlt werden sollte. Der Senat brauchte diese zwischen den Parteien streitige Auslegungsfrage nicht abschließend zu klären. Vielmehr kann zugunsten des Klägers davon ausgegangen werden, daß der Sozialplan keine derartige zeitliche Begrenzung des Wegezeitvergütungsanspruchs enthält und daß deshalb die Ablehnung des Wohnungsangebots der Beklagten durch den Kläger nicht zum Fortfall des Anspruchs geführt hat.

II. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, scheitert der Klageanspruch jedenfalls daran, daß die Sozialplanregelung über die Wegezeitvergütung ab dem 1. Dezember 1976 außer Kraft getreten und durch die zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat ihres Werkes in Mülheim geschlossene Betriebsvereinbarung vom 28. Oktober 1976 rechtswirksam abgelöst worden ist.

1. Sozialpläne sind, obwohl ihnen nach dem Wortlaut des § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nur "die Wirkung einer Betriebsvereinbarung" zukommt, echte Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BAG AP Nrn. 2 und 7 zu § 112 BetrVG 1972). Eine Betriebsvereinbarung aber kann, falls sich nicht aus ihrem Gegenstand etwas anderes ergibt, jederzeit durch eine spätere Betriebsvereinbarung mit unmittelbarer Wirkung für die Belegschaft aufgehoben und abge-



- 9 -

ändert werden, und zwar nicht nur zugunsten, sondern - in den Grenzen von Recht und Billigkeit - auch zu Lasten der Arbeitnehmer (BAG [GS] 3, 1 [5] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [zu I 2 der Gründe]; BAG 22, 252 [258 ff.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B der Gründe]; BAG, Urteil vom 17. Januar 1980 - 3 AZK 456/78 - AP Nr. 185 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Urteil vom 19. Juni 1980 - 3 AZK 958/79 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu II 2 der Gründe]; BAG, Urteil vom 30. Oktober 1980 - 3 AZK 364/79 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG [zu II 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Aus dem besonderen Kegelungsgegenstand des Sozialplans, nämlich dem Ausgleich oder der Milderung der infolge einer Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Belegschaft, ergibt sich nicht, daß ein einmal aufgestellter Sozialplan einer späteren Änderung schlechthin nicht mehr zugänglich wäre. Jedenfalls dann, wenn der Sozialplan - wie im Streitfalle - bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis unbefristete Dauerregelungen mit ständig wiederkehrenden Leistungen enthält, müssen im Laufe der Zeit Korrekturen und eine Anpassung an sich wandelnde Verhältnisse möglich sein. Im Schrifttum wird deshalb auch überwiegend die ordentliche Kündigung eines Sozialplans, soweit er Dauerregelungen trifft, in Anwendung des § 77 Abs. 5 BetrVG für möglich erachtet (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 112 Anm. 38; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 112 Anm. 11 a; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 112 Anm. 43; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, § 112 Anm. 54; Fuchs, Der Sozialplan nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972, Köln 1977, S. 117; ähnlich auch GK-Fabricius, BetrVG, § 112 Anm. 53).

Ob der hier in Rede stehende Sozialplan vom 8. März 1972 von der Beklagten wirksam gekündigt worden ist, brauchte der Senat allerdings nicht zu entscheiden. Diese Frage

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist für den vorliegenden Rechtsstreit unerheblich. Durch die Kündigung allein konnte nämlich der Anspruch des Klägers auf Fortzahlung der Wegezeitvergütung nach dem Sozialplan nicht beseitigt werden. Da beim Sozialplan der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt (§ 112 Abs. 4 BetrVG) und das Gesetz für einen solchen Fall die Weitergeltung der abgelaufenen Betriebsvereinbarung bis zu ihrer Ersetzung durch eine andere Abmachung anordnet (§ 77 Abs. 6 BetrVG), änderte sich durch die von der Beklagten am 13. Juli 1976 zum 31. Oktober 1976 ausgesprochene Kündigung – ihre Wirksamkeit unterstellt – nichts am Fortbestand des Sozialplans als Anspruchsgrundlage für die Wegezeitvergütung. Die Kündigung des Sozialplans durch die Beklagte konnte hier nur für die Frage Bedeutung haben, ob sich der Betriebsrat auf Verhandlungen über eine Neuregelung hätte einlassen müssen und ob die Beklagte notfalls eine ablösende Regelung durch Anrufung der Einigungsstelle hätte herbeiführen können, was bei einer rechtswirksamen Kündigung der Fall gewesen wäre. Diese Frage stellt sich hier aber nicht, weil der Betriebsrat zu einer ablösenden Neuregelung bereit war und sie mit der Beklagten durch die Betriebsvereinbarung vom 28. Oktober 1976 auch getroffen hat. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt deshalb allein von der Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung ab; auf die Wirksamkeit der Kündigung kommt es nicht an.

2. Die Abänderbarkeit von Dauerregelungen eines Sozialplans durch eine spätere Betriebsvereinbarung wird durch Erfordernisse des Vertrauensschutzes nicht von vornherein ausgeschlossen. Ebenso wenig wie ein in den Betrieb eintretender Arbeitnehmer sich ohne weiteres darauf verlassen kann, daß eine dort vorgefundene ihm günstige normative betriebliche Regelung auf Dauer fortbesteht, kann ein von einer Betriebsänderung betroffenes Belegschaftsmitglied darauf vertrauen, daß der zwischen den Betriebspartnern vereinbarte Sozialplan, auch soweit er unbefristete Dauerregelungen



enthält, für alle Zeit Bestand hat. Er kann nur erwarten, daß sich die ablösende Regelung in den Grenzen von Recht und Billigkeit hält (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Als Rechtsnormen wirken die Regelungen einer Betriebsvereinbarung und damit auch eines Sozialplans eben unabhängig vom Willen der normunterworfenen Arbeitnehmer auf deren Arbeitsverhältnisse ein. Durch die einmal getroffene Regelung eines Tatbestandes begeben sich die Betriebspartner nicht ihrer Regelungsmacht und damit ihrer Befugnis, den Tatbestand für die Zukunft neu zu regeln.

3. Die spätere Änderung eines Sozialplans durch eine neue Betriebsvereinbarung ist im Grundsatz unproblematisch, wenn der Betrieb nach Durchführung der Betriebsänderung, die zur Aufstellung des Sozialplans geführt hat, fortbesteht und die Arbeitnehmer, die Leistungen nach dem Sozialplan erhalten, in dem Betrieb weiterbeschäftigt werden. Würde etwa aus Anlaß einer Betriebsverlegung, die nach § 111 Satz 2 Nr. 2 BetrVG als eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung gilt, ein Sozialplan aufgestellt und darin vereinbart, daß die durch die Betriebsverlegung bedingten längeren Wegezeiten besonders vergütet und zusätzlich entstehende Fahrtkosten erstattet werden, so könnten die Betriebspartner später diese von ihnen vereinbarte Sozialplanregelung einvernehmlich - in den Grenzen der Billigkeit - auch wieder ändern und sogar ersatzlos aufheben.

Dieses Verfahren versagt in den Fällen, in denen infolge der Betriebsänderung der bisherige Betrieb zu bestehen aufhört und damit auch der Betriebsrat, mit dem der Sozialplan vereinbart worden ist, nicht mehr existiert. Das ist bei der Betriebsänderung in der Form der Betriebsstilllegung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG der Fall. Der Betriebsrat des stillgelegten Betriebes hat zwar auch nach der Stilllegung noch ein Kestmandat zur Wahrnehmung der sich im Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung ergebenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere also zur Aufstellung eines Sozialplans (BAG AP Nr. 6 zu § 59 KO zu II 2 der Grün-



de7; Senatsbeschluß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABk 112/77 -
[demnächst] AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972 [zu B II 1 der
Gründe]). Ein solches Kestmandat kann aber nur solange an-
genommen werden, wie tatsächlich noch ein Betriebsrat als
Vereinigung der Betriebsratsmitglieder mit dem Willen, ein
Kestmandat wahrzunehmen, existiert und im Zusammenhang mit
der Betriebsstillegung noch Verhandlungsgegenstände offen
sind (LAG Hamm, DB 1976, 154 [156]).

Im vorliegenden Falle waren alle mit der Stillegung
des Wittener Betriebes der Beklagten zusammenhängenden Fra-
gen, bei deren Kegelung der Betriebsrat zu beteiligen war,
durch Vereinbarungen der Betriebspartner erledigt. Damit
war die Aufgabe des Betriebsrats erfüllt und sein Mandat
erloschen.

Die Auflösung des Betriebes und der damit verbundene
Wegfall des Betriebsrats muß jedoch nicht zwangsläufig da-
zu führen, daß der Sozialplan, auch soweit er Dauerregelun-
gen enthält und fortlaufende, zeitlich unbegrenzte Leistungs-
ansprüche begründet, künftig jeder Änderung entzogen blei-
ben müßte oder - wie die Revision meint - nur auf indivi-
dualrechtlichem Wege, notfalls mit Hilfe vorher auszuspre-
chender Änderungskündigungen der Einzelarbeitsverhältnisse,
durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen des Arbeit-
gebers mit den einzelnen aus dem Sozialplan berechtigten
Arbeitnehmern abgeändert werden könnte. Bleiben die von der
Stillegung betroffenen Arbeitnehmer - wie hier - in den Dien-
sten ihres bisherigen Arbeitgebers und werden sie lediglich
in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens übernommen,
so werden sie gegenüber dem Arbeitgeber auf betrieblicher
Ebene nunmehr von dem Betriebsrat dieses Betriebes reprä-
sentiert. Der Betriebsrat des neuen Beschäftigungsbetrie-
bes muß dann aber auch hinsichtlich der aus dem früheren
Betrieb herrührenden Sozialplanregelungen an die Stelle des
nicht mehr existenten Betriebsrats des stillgelegten Betrie-
bes treten. Durch die Betriebsstillegung verliert der So-
zialplan nämlich nicht seinen kollektivrechtlichen Charak-
ter. Seine fortgeltenden Kegelungen wirken weiterhin nor-



mativ auf die Arbeitsverhältnisse der betreffenden Arbeitnehmer ein. Sie werden mit der Übernahme dieser Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers zum Bestandteil der kollektiven Normenordnung dieses Betriebes. Sie ordnen einen Ausschnitt der Arbeitsbedingungen kollektiv für die Gruppe der von dem stillgelegten Betrieb übernommenen Belegschaftsmitglieder und bilden damit eine normative Teilordnung des aufnehmenden Betriebes. Dann aber ist es nur folgerichtig, dem Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes als dem nunmehr für die übernommenen Belegschaftsmitglieder zuständigen betrieblichen Vertretungsorgan die Regelungsbefugnis auch hinsichtlich dieses Teils der kollektiven betrieblichen Normenordnung zuzuerkennen.

Es widerspräche nicht nur dem Wesen des Sozialplans als eines kollektivrechtlichen Normenvertrages, sondern auch dem Gedanken des Arbeitnehmerschutzes, der der den Betriebspartnern vom Gesetz eingeräumten betrieblichen Normensetzungsbefugnis zugrunde liegt, wollte man die Regelungen des Sozialplans nach erfolgter Betriebsstillegung ohne zwingenden Grund der einzelvertraglichen Disposition unterwerfen. Nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG können Arbeitnehmer auf die ihnen durch eine Betriebsvereinbarung eingeräumten Rechte nur mit Zustimmung des Betriebsrats verzichten. Die Dispositionsbefugnis über Arbeitnehmerrechte aus einer Betriebsvereinbarung sollen also nach dem Willen des Gesetzgebers im Interesse des Schutzes des einzelnen Arbeitnehmers vor Benachteiligung durch den wirtschaftlich überlegenen Arbeitgeber letztlich beim Betriebsrat als dem betrieblichen Repräsentanten der Belegschaft bleiben. Dem entspricht es, wenn ein über die Auflösung des Betriebes hinaus fortgeltender Sozialplan mit Dauerregelungen jedenfalls so lange nur auf kollektivrechtlichem Wege geändert werden kann, wie die aus dem Sozialplan berechtigten Arbeitnehmer noch in den Diensten des bisherigen Arbeitgebers stehen und dort durch einen Betriebsrat repräsentiert werden.

Allein diese Lösung vermeidet auch Ungereimtheiten. Es wäre nicht verständlich, wenn Sozialpläne etwa im Falle



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

