

Aktenzeichen: 5 AZR 549/79

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 9. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 112, 75; § 77 Billigkeitskontrolle

Leitsätze:

1. Bei der Aufstellung von Sozialplänen haben Arbeitgeber und Betriebsrat Recht und Billigkeit zu wahren.
2. a) Soll durch eine Teilstillegung eines Unternehmens eine Sanierung erfolgen, erweist diese sich aber als aussichtslos bevor überhaupt die Sanierungsmaßnahmen verwirklicht werden, so liegt ein wirtschaftliches Gesamtgeschehen vor, wenn unter diesen Umständen die Liquidation beschlossen wird.
b) In einem solchen Fall müssen bei der Aufstellung des für die Liquidation geltenden Sozialplans auch die von der ersten Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt werden, wenn für den für sie aufgestellten Sozialplan wegen der beabsichtigten teilweisen Fortführung des Unternehmens im Verhältnis zum zweiten Sozialplan erheblich geringere Mittel zur Verfügung gestellt waren.



5 AZR 549/79

5 Sa 1215/78 Hamm

Verkündet am
9. Dezember 1981

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Frey für Recht erkannt:

- 2 -



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



- 2 -

1. Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Februar 1979 - 5 Sa 1215/78 - aufgehoben.
2. a) Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 28. Juli 1978 - 1 Ca 312/78 - teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt,

an den Kläger zu 1) 5.198,-- DM netto,
an den Kläger zu 2) 6.733,50 DM netto,
an die Klägerin zu 3) 4.897,-- DM netto,
an die Klägerin zu 4) 2.171,-- DM netto

zu zahlen.

Die weitergehenden Klagen werden abgewiesen.

- b) Im übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagte 4/5 und die Kläger zu gleichen Teilen 1/5 zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Beklagte, die im Gebiet der Bundesrepublik ein Bekleidungs-Einzelhandelsunternehmen mit ca. 150 Verkaufsstellen betrieb, beschloß am 23. Mai 1977, alle auf Dauer unrentabel arbeitenden Filialen zu schließen. Hiervon war auch die Verkaufsstelle in Rheine betroffen, in der die vier Kläger beschäftigt waren, und zwar:

der Kläger zu 1), geboren am 6.7.1934, als Verkäufer und Dekorateur seit dem 1.6.1956 zu einem Gehalt von zuletzt 1.515,-- DM

der Kläger zu 2), geboren am 23.7.1934, als Verkaufsstellenleiter seit dem 4.10.1960 zu einem Gehalt von zuletzt 2.200,-- DM,

- 3 -



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



die Klägerin zu 3), geboren am 25.8.1943,
seit dem 1.10.1965 als Verkäuferin zu
einem Gehalt von zuletzt 1.480,-- DM,

die Klägerin zu 4), geboren am 12.1.1922,
seit dem 11.11.1961 als Putzfrau zu einem
Monatslohn von 700,-- DM und einer monat-
lichen Arbeitszeit von etwa 110 Stunden.

Die Beklagte vereinbarte am 3. August 1977 mit dem Betriebs-
rat einen Sozialplan (Sozialplan I). Danach sollten 49 Filialen
mit insgesamt etwa 259 Mitarbeitern sobald wie möglich ge-
schlossen werden. Die vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffenen
Mitarbeiter sollten Abfindungen nach Maßgabe einer dem Sozial-
plan beigefügten Punktetabelle erhalten. Anspruchsberechtigt
waren nur Mitarbeiter zwischen dem 36. und 62. Lebensjahr.

Für den Sozialplan I wurden 112.800,-- DM aufgewendet.
Die Kläger zu 1) und 2) erhielten Abfindungen in Höhe von
je 3.600,-- DM, die Klägerin zu 4) erhielt eine Abfindung
in Höhe von 900,-- DM; der Klägerin zu 3) stand nach Dauer
der Betriebszugehörigkeit und Lebensalter eine Abfindung
nicht zu.

Die Filiale in Rheine wurde am 31. Mai 1978 geschlossen.
Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Kläger in der Verkaufs-
stelle tätig.

Am 29. Dezember 1977 beschloß die Gesellschafterver-
sammlung der Beklagten, auch alle übrigen Verkaufsstellen
zu schließen und die Gesellschaft zu liquidieren. Die Beklagte
vereinbarte mit dem Betriebsrat am 7. Februar 1978 einen
weiteren Sozialplan (Sozialplan II). Darin heißt es unter
anderem:

- "2. Diese Vereinbarung ist für alle Mitarbeiter
der GmbH gültig, ohne Rücksicht darauf, ob
sie in unselbständigen oder selbständigen
Nebenbetrieben oder Betriebsteilen nach § 1
und § 4 BetrVG tätig sind, mit Ausnahme
- a) ...
 - b) der Mitarbeiter, die bereits unter den Sozial-
plan vom 3.8.1977 fallen.

5.3. Abfindungen:

Für die Abfindungen nach diesem Sozialplan
hat die Hessische Landesbank, Frankfurt,
der GmbH einen Betrag von höchstens 2.656 Mio
zu Lasten des Sicherungsgutes zur Verfügung



- 4 -

gestellt. Die Summe aller Abfindungen darf diesen Betrag nicht übersteigen. Sie ist mit insgesamt DM 2.656.650,-- (einschließlich des Härtefonds) errechnet worden.

- 5.3.1. Die anspruchsberechtigten Mitarbeiter erhalten für jedes Jahr ihrer Betriebszugehörigkeit, die sie bis zum 31.12.1977 vollendet haben, ein Drittel des "Grundbetrages". Mitarbeiter, die bis zu diesem Zeitpunkt noch kein ganzes Betriebszugehörigkeitsjahr erreicht haben, erhalten ein Drittel des "Grundbetrages".
- 5.3.2. Der "Grundbetrag" gemäß 5.3.1. ist das jeweilige Grundgehalt des anspruchsberechtigten Mitarbeiters vom Dezember 1977 einschließlich evtl. übertariflicher Zulagen, jedoch ohne Funktionszulagen. Der Grundbetrag beträgt höchstens 2.500,-- DM."

Unter den Sozialplan II fielen etwa 1.000 Arbeitnehmer. Die Beträge aus dem Sozialplan II sind inzwischen ausgezahlt. Bei der Beklagten besteht kein Betriebsrat mehr.

Die Kläger begehren von der Beklagten Abfindungen aus dem Sozialplan II. Sie haben die Auffassung vertreten, der Sozialplan II vom 7. Februar 1978 verstoße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. Die vom Sozialplan II erfaßten Mitarbeiter seien günstiger gestellt als die dem Sozialplan I unterfallenden Arbeitnehmer, obwohl beiden Sozialplänen ein einheitlicher Vorgang der Betriebsstillegung zugrunde läge. Es sei unbillig, wenn Arbeitnehmer mit geringerer Betriebszugehörigkeit nach dem Sozialplan II in den Genuß einer Abfindung kämen, während Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit nach dem Sozialplan I weniger bekämen oder leer ausgingen. Nach dem Sozialplan II errechneten sich die Abfindungsansprüche wie folgt:

für den Kläger zu 1)	10.600,-- DM,
für den Kläger zu 2)	12.450,-- DM,
für die Klägerin zu 3)	5.900,-- DM und
für die Klägerin zu 4)	3.700,-- DM.

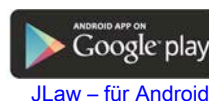
Hierauf seien die ihnen aus dem Sozialplan I ausgezahlten Beträge anzurechnen.

Die Kläger haben beantragt,
die Beklagte zu verurteilen,

- 5 -



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



- 5 -

an den Kläger zu 1) 7.000,-- DM,
an den Kläger zu 2) 8.850,-- DM,
an die Klägerin zu 3) 5.900,-- DM
und an die Klägerin zu 4) 2.800,-- DM
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Sozialplan II sei nur auf die Mitarbeiter anwendbar, die nicht bereits unter den Sozialplan I fielen. Beide Sozialpläne beruhten auf unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten. Vor Abschluß des Sozialplans I habe die Hoffnung bestanden, durch Schließung der unrentablen Verkaufsstellen das Unternehmen auf Dauer zu sanieren. Als sich dies als nicht möglich erwiesen habe, habe die Gesellschaft liquidiert werden müssen. Der für den Sozialplan II von der Hessischen Landesbank zur Verfügung gestellte Betrag von 2,656 Mio. DM stelle eine Maximalsumme dar, deren Aufstockung nicht mehr möglich sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihre Klageansprüche weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat im wesentlichen Erfolg.

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Kläger könnten aus dem Sozialplan II keine Rechte herleiten. Sie seien nach Ziffer 2) dieser Betriebsvereinbarung aus dem persönlichen Geltungsbereich ausgenommen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Bei der Stilllegung der 49 Filialen und der später beschlossenen Gesamtliquidation handele es sich um zwei getrennte Maßnahmen, die die Beklagte berechtigt hätten, zwischen den jeweils betroffenen Arbeitnehmern zu differenzieren. Es sei auch nicht unbillig, wenn die Mitarbeiter,

- 6 -



- 6 -

die unter den Sozialplan II fielen, besser gestellt seien, als die Arbeitnehmer, die von dem Sozialplan I erfaßt werden. Mit der Teilstillegung habe das Überleben des übrig bleibenden Betriebs gesichert werden sollen. Bei der Liquidierung sei die Rücksichtnahme auf den - eingeschränkten - Betrieb entfallen. Daran ändere sich auch nichts dadurch, daß die Gesamtliquidation des Unternehmens zu einem Zeitpunkt beschlossen worden sei, als die Teilstillegung noch nicht vollständig abgewickelt war. Eine fehlgeschlagene Sanierungserwartung bringe immer Härten mit sich.

II. Mit dieser Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden.

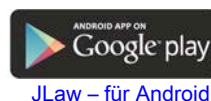
1. Zwar können die Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Sozialplans I fallen, keine Gleichbehandlung mit Mitarbeitern verlangen, die in den Geltungsbereich des Sozialplans II fallen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt. Voraussetzung für einen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz wäre, daß mehrere Arbeitnehmer sich in vergleichbarer Lage befinden, und daß der Arbeitgeber aus sachfremden Erwägungen zwischen diesen Arbeitnehmern differenziert. Zutreffend hat das Berufungsgericht erkannt, daß die Lage bei Abschluß des Sozialplans II sich in wesentlichen Punkten von den Umständen unterschied, wie sie bei Abschluß des Sozialplans I vorlagen. So sollten die Arbeitnehmer, die unter den Sozialplan I fielen, entlassen werden, um das Unternehmen zu sanieren. Beim Sozialplan II wurden Arbeitnehmer entlassen, weil das gesamte Unternehmen liquidiert werden sollte. Auch Herkunft und Höhe der Mittel für die beiden Sozialpläne waren verschieden. Beim Sozialplan I konnte die Beklagte noch mit eigenen Mitteln eintreten; beim Sozialplan II waren Mittel der Beklagten nicht mehr verfügbar. Sie wurden von der Hessischen Landesbank zur Verfügung gestellt. Bei Abschluß des Sozialplans II durften die Betriebspartner deshalb davon ausgehen, daß eine andere Lage bestand.

2. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts haben die Beklagte und der Betriebsrat jedoch das aus § 75 BetrVG

- 7 -



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



folgende Gebot, Recht und Billigkeit zu wahren, dadurch außer acht gelassen, daß sie die Mitarbeiter, die unter den Sozialplan I fielen, bei der Verteilung der Mittel unberücksichtigt ließen, die bei Abschluß des Sozialplans II zur Verfügung standen.

a) Es ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß Betriebsvereinbarungen der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterliegen (BAG 22, 252 [266 f.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 der Gründe]; BAG 23, 257 [275] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [zu III 2 c der Gründe]; AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 4 der Gründe]; AP Nr. 11 und 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu II 2 a bzw. 1 a der Gründe]). Das gilt auch für Sozialpläne (BAG 27, 187 [193, 194] = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung [zu 2 der Gründe] ; zuletzt auch BAG, Urteil vom 17. Februar 1981 - 1 AZR 290/78 - [demnächst] AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972, die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Denn Sozialpläne sind, obwohl ihnen nach dem Wortlaut des § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nur "die Wirkung einer Betriebsvereinbarung" zukommt, Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972). § 75 BetrVG schreibt vor, daß Arbeitgeber und Betriebsrat über die Wahrung von Recht und Billigkeit zu wachen haben. Das schließt ein, daß die Betriebspartner auch und gerade bei ihren Vereinbarungen diese Grundsätze zu beachten haben. Ob das geschehen ist, ist im Streitfall gerichtlich zu überprüfen. Hierauf kann nicht verzichtet werden. Mag auch im Grundsatz davon auszugehen sein, daß der Betriebsrat die Interessen der von ihm vertretenen Arbeitnehmer wahrt, so kann doch auch nicht außer Betracht bleiben, daß der Betriebsrat in vielfältige betriebliche Interessen eingebunden ist und nicht die Stellung hat, wie sie etwa Tarifvertragsparteien innehaben (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu II 2 a der Gründe] mit weiteren Nachweisen).

Die gerichtliche Billigkeitskontrolle kann sich jedoch nur auf den Inhalt der getroffenen Regelung selbst beziehen; es kann nur darum gehen, ob die von den Betriebspartnern



- 8 -

vereinbarte Regelung in sich der Billigkeit entspricht oder ob einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen in unbilliger Weise benachteiligt werden. Deshalb ist es jedenfalls im Individualprozeß des einzelnen Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber nicht möglich, die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung eines Sozialplans der gerichtlichen Kontrolle zu unterziehen (BAG, Urteil vom 17. Februar 1981, aa0).

b) Diese Verpflichtung, alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen der Billigkeit zu behandeln, haben die Parteien des Sozialplans II verletzt. Die Beklagte und der Betriebsrat hätten die Grundsätze der Billigkeit nur dadurch wahren können, daß sie auch die Mitarbeiter, die - wie die Kläger - unter den Sozialplan I fielen, bei Abschluß des Sozialplans II aber noch dem Betrieb angehörten, in die Regelungen des Sozialplans II einbezogen hätten.

aa) Es ist zwar nicht zu beanstanden, daß die Parteien des Sozialplans I den Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer stark einschränkten und eine erheblich geringere Abfindung vereinbarten. Als der Sozialplan I abgeschlossen wurde, gingen die Betriebspartner noch davon aus, daß die Beklagte nach Schließung der unrentablen Filialen ihren Geschäftsbetrieb weiterführen könne und werde. Deshalb sind für den Ausgleich der Nachteile, die die freizusetzenden Arbeitnehmer durch den Verlust des Arbeitsplatzes erlitten, auch nur beschränkte Mittel zur Verfügung gestellt worden. Der nur mäßige Ausgleich der Nachteile, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstanden, war dadurch gerechtfertigt, daß der Beklagten möglichst wenig Mittel entzogen werden sollten, um die geplante Weiterführung des Unternehmens nicht zu gefährden.

bb) Noch bevor der erste Sozialplan abgewickelt war und bevor alle Arbeitnehmer, die dem ersten Sozialplan unterfielen, aus dem Betrieb ausgeschieden waren, hatte sich die Situation verändert. Bereits etwa vier Monate nach Abschluß des ersten Sozialplans stand fest, daß der Beitrag der ausgeschiedenen oder der in naher Zukunft ausscheidenden Arbeitnehmer zur Sanierung der Beklagten, der in der Hinnahme geringerer Abfindungen zu sehen ist, vergeblich war. Das durften

- 9 -



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



die Partner des Sozialplans II nicht unberücksichtigt lassen. Es war bei Abschluß des Sozialplans II im Februar 1978 offensichtlich, daß die früher geplante Sanierung durch eine Teilstillegung von vornherein aussichtslos war. Noch bevor die im August 1977 eingeleiteten Betriebseinschränkungen (Schließung unrentabler Filialen) verwirklicht waren, geschweige denn sich wirtschaftlich auswirken konnten, ist Ende Dezember 1977 schon beschlossen worden, die Beklagte insgesamt aufzulösen und abzuwickeln. Für die Arbeitnehmer, die von den neuen Maßnahmen betroffen waren, standen wesentlich höhere Mittel für einen Sozialplan zur Verfügung. Sie ermöglichten, die Mitarbeiter unabhängig vom Lebensalter zu bedenken und Abfindungen bis zu 16.000,-- DM zu gewähren. Die Partner des Sozialplans II mußten aber auch an die von der ersten Maßnahme erfaßten Arbeitnehmer denken. Es lag praktisch ein wirtschaftliches, nur in zwei Etappen vollzogenes Geschehen vor. Das, was zunächst als Opfer von den unter den Sozialplan I fallenden Arbeitnehmern berechtigterweise erwartet werden durfte, sich mit geringen Abfindungen zufrieden zu geben, um den Fortbestand des übrigen Unternehmens mit den damit verbundenen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, hatte sich bei Abschluß des Sozialplans II als schon im Ansatz vergeblich erwiesen. Unter diesen Umständen geboten es die Grundsätze billigen Ermessens, die unter den Sozialplan I fallenden Arbeitnehmer nicht weiter an den durch die frühere Sachlage bedingten Abfindungen festzuhalten. Billigkeit und Gerechtigkeit erforderten nach den gegebenen Umständen vielmehr, die für die Sozialpläne vorhandenen Mittel einheitlich zu verteilen. Dies hat das Berufungsgericht verkannt.

III. Die Kläger können deshalb verlangen, so gestellt zu werden, wie sie stünden, wenn die Parteien des Sozialplans II diese Erwägungen angestellt hätten.

1. Ein neuer Sozialplan, der die vorstehend wiedergegebenen Grundsätze zu beachten hätte, kann nicht mehr zustande kommen. Es besteht, wie die Parteien in der Revisionsinstanz unstreitig gestellt haben, kein Betriebsrat mehr, der eine solche Betriebsvereinbarung abschließen könnte.



2. Das angerufene Gericht muß deshalb die Billigkeitskontrolle ersetzen und den Betrag bestimmen, der den Klägern bei Beachtung der vorgenannten Grundsätze zugestanden hätte. Das bedeutet im einzelnen:

a) Die für beide Sozialpläne zur Verfügung stehenden Mittel müssen zusammengerechnet werden. Dies ergibt einen Betrag von rund 2.700.000,-- DM. An diesem Gesamtbetrag müssen alle Arbeitnehmer des Betriebs nach Betriebszugehörigkeit und Alter, wie im Sozialplan II festgelegt, beteiligt werden. Das sind insgesamt ca. 1.250 Mitarbeiter. Die auf die einzelnen Mitarbeiter nach dem Punktesystem des Sozialplans II zur ermittelnde Quote hätte sich infolge der höheren Zahl der Beteiligten verringert, und zwar auf schätzungsweise 83 %.

b) Zu dieser Schätzung kommt der Senat wie folgt:

Bei einem Gesamtvolumen des Sozialplans II von rund 2.600.000,-- DM und ca. 1.000 Beteiligten entfallen auf einen Mitarbeiter im Durchschnitt 2.600,-- DM. Bei einem Gesamtvolumen der aus dem Sozialplan I und II errechneten Mittel in Höhe von rund 2.700.000,-- DM und 1.250 Beteiligten entfallen auf einen Mitarbeiter rund 2.170,-- DM; das sind rund 83 % von 2.600,-- DM.

c) Diejenigen Arbeitnehmer, die Abfindungen schon nach dem Sozialplan I erhalten hatten, müssen sich diese auf die neu berechnete Abfindung anrechnen lassen.

3. Im einzelnen ergibt sich folgendes Zahlenwerk:

a) Dem Kläger zu 1) steht eine Abfindung in Höhe von 83 % von 10.600,-- DM zu, also 8.798,-- DM. Nach Abzug der bereits aus dem Sozialplan I erhaltenen 3.600,-- DM ergibt dies einen Betrag von 5.198,-- DM.

b) Dem Kläger zu 2) steht eine Abfindung in Höhe von 83 % von 12.450,-- DM zu, also 10.335,50 DM. Nach Abzug der bereits aus dem Sozialplan I erhaltenen 3.600,-- DM ergibt dies einen Betrag von 6.733,50 DM.

c) Der Klägerin zu 3) steht eine Abfindung in Höhe von 83 % von 5.900,-- DM zu, also 4.897,-- DM. Ein Abzug erfolgt nicht, da die Klägerin zu 3) aus dem Sozialplan I keine Leistungen



erhalten hat.

d) Der Klägerin zu 4) steht eine Abfindung in Höhe von 83 % von 3.700,-- DM zu, also 3.071,-- DM. Nach Abzug der bereits aus dem Sozialplan I erhaltenen 900,-- DM ergibt dies einen Betrag von 2.171,-- DM.

Dr. Thomas

Polcyn

Dr. Heither

Frey

Michels-Holl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)