

Aktenzeichen: 5 AZR 926/78

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 25. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG §§ 112, 75

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 926/78

2 Sa 208/78 Schleswig-Holstein

Verkündet am
25. Februar 1981

gez. 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 25. Februar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Halberstadt für Recht erkannt:

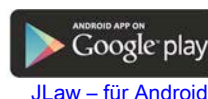
1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. August 1978 - 2 Sa 208/78 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten als Leiter der Verkaufsstelle in I tätig. Das Arbeitsverhältnis bestand seit Juni 1966. Zuletzt bezog der Kläger ein Grundgehalt von 2.150,-- DM brutto. Die Beklagte, die im Gebiet der Bundesrepublik ca. 150 Verkaufsstellen betrieb, entschied sich im Mai 1977, 49 auf Dauer unrentabel arbeitende Filialen, darunter auch die Verkaufsstelle in I, zu schließen. Unter dem 3. August 1977 schloß der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung der Beklagten einen Sozialplan (Sozialplan I), in dem festgehalten ist, daß zur Verbesserung der Ertragslage 49 Filialen mit insgesamt etwa 259 Mitarbeitern sobald wie möglich geschlossen werden sollten. Die vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffenen Mitarbeiter sollten Abfindungen nach Maßgabe einer dem Sozialplan beigefügten Punktetabelle erhalten.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im Oktober 1977 fristgemäß zum 31. März 1978. Nach dem Sozialplan vom 3. August 1977 stand dem Kläger nach Betriebszugehörigkeit und Lebensalter eine Abfindung nicht zu.

Am 29. Dezember 1977 beschloß die Gesellschafterversammlung der Beklagten, die Verkaufs GmbH aufzulösen und alle noch bestehenden Verkaufsstellen zu schließen. In einer Betriebsvereinbarung vom 7. Februar 1978 wurde daraufhin ein weiterer Sozialplan (Sozialplan II) erstellt. Darin heißt es u.a.:

- " 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 Sozialplan vom 3. August 1977 fallen.

5.3. Abfindung:

Für die Abfindungen nach diesem Sozialplan hat die Hessische Landesbank Frankfurt der GmbH einen Betrag von höchstens DM 2.656 Mio zu Lasten des Sicherungsgutes zur Verfügung gestellt. Die Summe aller Abfindungen darf



diesen Betrag nicht übersteigen. Sie ist mit insgesamt DM 2.656.650,-- (einschließlich Härtefonds) errechnet worden.

- 5.3.1. Die anspruchsberechtigten Mitarbeiter erhalten für jedes Jahr ihrer Betriebszugehörigkeit, das 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 DM 2.500,--.

Der Kläger hat sich hiernach einen Abfindungsanspruch in der unbestrittenen Höhe von 7.876,-- DM errechnet. Diesen Betrag macht er mit der Klage geltend. Er hat hierzu die Auffassung vertreten, der Sozialplan II vom 7. Februar 1978 verstoße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. Die vom Sozialplan II betroffenen Mitarbeiter seien günstiger gestellt als die dem Sozialplan I unterfallenden Arbeitnehmer, obwohl beiden Sozialplänen ein einheitlicher Regelungstatbestand zugrunde läge. Es sei unbillig, wenn Arbeitnehmer mit geringer Betriebszugehörigkeit nach dem Sozialplan II in den Genuß von Abfindungsbeträgen kämen, während Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit, denen im Hinblick auf die längeren Kündigungsfristen bereits im Jahre 1977 gekündigt worden sei, leer ausgingen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.876,-- DM
nebst 4 % Zinsen zu zahlen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist,
an ihn mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
am 31. März 1978 eine Abfindung gemäß dem Sozial-
plan vom 7. Februar 1978 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 seien aufgrund völlig verschiedener



- 4 -

Gegebenheiten entstanden, so daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht vorliege. Vor Abschluß des Sozialplans I habe die Hoffnung bestanden, durch Schließung der besonders unrentablen Filialen das Unternehmen auf Dauer zu sanieren. Bereits im Oktober 1977 habe sich aber gezeigt, daß die Umsätze zahlreicher weiterer Filialen stark zurückgingen. Die alleinige Bankgläubigerin der Beklagten, die Hessische Landesbank, habe sich in dieser Situation nicht mehr in der Lage gesehen, die Verluste weiter zu finanzieren, so daß nur noch eine zügige Liquidation des Unternehmens übrig geblieben sei. Die Interessenlage für die Partner beider Betriebsvereinbarungen habe sich daher in der damaligen Sicht entscheidend verändert gehabt. Eine willkürliche Trennung eines einheitlichen Regelungstatbestandes liege nicht vor. Es habe daher auch keine Verpflichtung bestanden, die vom ersten Sozialplan betroffenen Arbeitnehmer in den zweiten Sozialplan einzubeziehen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Klägers entsprochen. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Aufhebung des Urteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe der eingeklagte Betrag aus dem Sozialplan II zu. Es verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die bereits unter den Sozialplan I fallenden Mitarbeiter aus dem Sozialplan II ausgenommen würden. Beide Sozialpläne stünden in einem engen zeitlichen und auch in einem inneren sachlichen Zusammenhang. Der Grund für beide Maßnahmen sei die ungünstige wirtschaftliche Entwicklung des beklagten Unternehmens gewesen. Deshalb sei der Sozialplan II auch auf die Mitarbeiter anzuwenden, die von dem Sozialplan I erfaßt seien.

- 5 -



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



II. Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

Eine generelle Einbeziehung der unter den Sozialplan I fallenden Mitarbeiter in den Sozialplan II aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung ist nicht möglich. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt nicht vor. Voraussetzung für einen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist, daß mehrere Arbeitnehmer sich in vergleichbarer Lage befinden und daß der Arbeitgeber aus sachfremden Erwägungen zwischen diesen Arbeitnehmern differenziert. Die Lage bei Abschluß des Sozialplanes II unterschied sich jedoch in wesentlichen Punkten von den Umständen, wie sie bei Abschluß des Sozialplans I gegeben waren. So sollten die Arbeitnehmer, die unter den Sozialplan I fielen, entlassen werden, um das Unternehmen zu sanieren. Beim Sozialplan II erfolgte die Entlassung wegen der Liquidation des Unternehmens. Insbesondere waren jedoch die Herkunft und die Höhe der Mittel für die beiden Sozialpläne 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. Deshalb durften bei Abschluß des Sozialplans II die Betriebspartner davon ausgehen, daß eine andere Lage bestand. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist daher nicht ersichtlich.

III. Die Betriebspartner haben jedoch das aus § 75 BetrVG folgende Gebot außer Acht gelassen, Recht und Billigkeit zu wahren, wenn 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.

1. 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 Nrn. 11 und 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu II 2 a



- 6 -

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). Die Nachprüfbarkeit ergibt sich insbesondere aus § 75 BetrVG, der für Arbeitgeber und Betriebsrat vorschreibt, daß sie 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 (BAG AP Nr. 11 zu § 242 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 vereinbarte Regelung in sich der Billigkeit entspricht oder ob einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen in unbilliger Weise benachteiligt werden (BAG, Urteil vom 17. Februar 1981, aaO). Dagegen 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. Zwar ist ein Eingriff in Betriebsvereinbarungen aufgrund einer Billigkeitskontrolle nur mit Zurückhaltung geboten. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat die Interessen der von ihm vertretenen Arbeitnehmer wahrt. Dennoch erscheint eine Billigkeitskontrolle für Betriebsvereinbarungen und damit auch für Sozialpläne geboten, weil der Betriebsrat, der in vielfältige betriebliche Interessen eingebunden ist, nicht die Stellung hat, wie sie zum Beispiel die Tarifvertragsparteien inne haben.

2. Vorliegend haben die Partner der Sozialpläne bei dem Sozialplan II hinsichtlich der unter die Geltung des Sozial-

- 7 -



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



plans I fallenden Arbeitnehmern der Beklagten billiges Ermessen nicht gewahrt.

a) Als der Sozialplan I abgeschlossen wurde, gingen die Vertragsparteien 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 Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer war stark eingeschränkt; Beschäftigte unter 36 Jahren erhielten nichts. Der Höchstbetrag der Abfindung betrug 6.000,-- DM. Der nur mäßige Ausgleich der Nachteile wurde damit gerechtfertigt, daß der Beklagten möglichst wenig Mittel entzogen werden sollten, um die geplante Weiterführung des Unternehmens nicht zu gefährden. Dies ist auch nicht zu beanstanden. In dieser Situation war der erste Sozialplan durchaus gerechtfertigt.

b) Bevor der erste Sozialplan jedoch abgewickelt war und bevor auch 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 wurde beschlossen, den Betrieb der Beklagten aufzulösen und abzuwickeln. Damit war offensichtlich, daß der Beitrag der ausgeschiedenen oder der demnächst erst ausscheidenden Arbeitnehmer zur Sanierung der Beklagten, der in der Hinnahme geringer Abfindungen zu sehen ist, vergeblich geblieben war. Das durften 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 Teil-Stillegung 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 wesentliche 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. Die für beide Sozialpläne zur Verfügung stehenden Mittel hätten zusammengerechnet werden müssen. Daraus hätten sodann für alle betroffenen Arbeitnehmer eine nach Betriebszugehörigkeit und Alter gestaffelte Beteiligung ermittelt werden müssen, die zwischen den Sozialplänen I und II gelegen hätte. Diejenigen Arbeitnehmer, die Abfindungen schon nach dem Sozialplan I erhalten hatten, mußten sich diese auf die neu ermittelte Leistung anrechnen lassen.

3. Bei Anwendung dieses billigen Ermessens folgt jedoch noch nicht, daß dem Kläger der eingeklagte Betrag zusteht. Ob und in welcher Höhe dem Kläger noch ein Betrag zusteht, kann erst ermittelt werden, wenn von den Parteien des Sozialplans-wie aufgezeigt-verfahren worden ist. Hierzu muß das Landesarbeitsgericht die Partner des Sozialplans anhalten und ggf. eigene Feststellungen treffen. Aus diesem Grunde mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

gez.: Dr. Thomas Dr. Heither Michels-Holl
Flachsenberg Halberstadt



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

