

BetrVG §§ 112, 76 Abs. 3, 117 Abs. 2

BAG EWiR § 112 BetrVG 1/92, 229 (Däubler)

Leitsätze des Verfassers:

1. Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG, so kann der Interessenausgleich nicht nur das „Ob“, sondern auch das „Wie“ der Maßnahmen regeln. Er kann u. a. Kündigungsverbote und Auswahlrichtlinien enthalten sowie eine Weiterbeschäftigung bei anderen Konzernunternehmen vorsehen.

2. Der Sozialplan ist darauf beschränkt, eintretende Nachteile auszugleichen oder zu mildern; ihre Vermeidung ist ausschließlich Sache des Interessenausgleichs.

3. Ein Tarifvertrag kann der betrieblichen Interessenvertretung weitergehende Mitbestimmungsrechte einräumen und damit auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle erweitern. Dies gilt jedenfalls im Rahmen des § 117 Abs. 2 BetrVG.

4. Ein Beschluß der Einigungsstelle ist dann zustande gekommen, wenn die Zahl der Ja-Stimmen größer als die der Nein-Stimmen ist. Enthaltungen sind nicht mitzurechnen.

BAG, Urt. v. 17. 9. 1991 – 1 ABR 23/91, ZIP 1992, 260 = DB 1992, 229 (LAG Frankfurt) +

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. In der Praxis besteht häufig Unsicherheit, welche Gegenstände in den Interessenausgleich und welche in den Sozialplan gehören. Nicht selten behilft man sich mit einem Einheitsdokument, das die Überschrift „Interessenausgleich und Sozialplan“ trägt. Wird alles im gegenseitigen Einvernehmen abgewickelt, ist dies völlig unschädlich. Kommt es zum Streit, ist die Zuordnung von entscheidender Bedeutung, da bekanntlich nur Sozialplanansprüche gerichtlich durchgesetzt werden können. Auch die in Leitsatz 4 angesprochene Frage taucht bisweilen auf: Eine Seite will beispielsweise nicht ausdrücklich zustimmen, um nicht das Gesicht gegenüber der Belegschaft bzw. der Konzernleitung oder einem Zuwendungsgeber völlig zu verlieren. Zählt man Enthaltungen in solchen Situationen als Nein-Stimmen, liegt die Entscheidung in der zweiten Runde beim Vorsitzenden.

2. Das BAG hat in der vorliegenden Entscheidung den Anwendungsbereich des Sozialplans recht eng bestimmt und die gesamte „Nachteilsvermeidung“ dem Interessenausgleich zugewiesen. Zwar bezogen sich die in Leitsatz 1 und 2 wiedergegebenen Aussagen auf den Tarifvertrag für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Lufthansa und Condor, doch stimmt die dort verwendete Formulierung exakt mit § 112 BetrVG überein. Immerhin wäre es möglich gewesen, den Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung und damit die „einigungsstellenfä-

higen Gegenstände“ durch Tarifvertrag auszudehnen, doch war davon ersichtlich nicht Gebrauch gemacht worden. Das Urteil geht dieser Frage im übrigen ohne einen Vorbehalt der Art nach, daß entsprechendes nur im Spezialfall des § 117 Abs. 2 BetrVG möglich wäre. Die Verfahrensfrage wird eindeutig in dem Sinne geklärt, daß eine Enthaltung wie eine Nicht-Teilnahme an der Abstimmung zu werten ist. Entsprechendes war bisher nur in einem Teil des Schrifttums vertreten worden (Nachweise bei *Berg*, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 3. Aufl., 1992, § 76 Rz. 78).

3. In der materiellrechtlichen Hauptfrage bringt die Entscheidung nur auf den ersten Blick eine eindeutige Klärung. Dies wird etwa an Weiterbildungs- und Umschulungsansprüchen der Arbeitnehmer deutlich. Beziehen sie sich auf Personen, die zum Beispiel wegen der Einführung neuer Techniken an ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr weiterbeschäftigt werden können, liegt eine „Nachteilsvermeidung“ vor, so daß es sich um einen Bestandteil des Interessenausgleichs handelt. Ist auf der anderen Seite den Betroffenen bereits gekündigt worden, müßte man dieselbe Regelung als „Milderung wirtschaftlicher Nachteile“ qualifizieren und deshalb als zulässigen Inhalt eines Sozialplans ansehen. Nicht anders verhält es sich mit Angeboten zur Weiterbeschäftigung. Eine solche Differenzierung kann angesichts der unterschiedlichen Rechtsfolgen nicht einleuchten. Sinnvoller wäre es deshalb, auch die präventive Milderung wirtschaftlicher Nachteile zum Gegenstand eines Sozialplans zu rechnen: Die Beteiligten müssen nicht warten, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist. Bei Kündigungsverböten und Auswahlrichtlinien mag anderes gelten; sie können niemals Ausgleich oder Milderung „eingetretener Nachteile“ sein.

Das BAG verweist ausdrücklich auf die betriebliche Praxis, wonach Sozialpläne oft auch Gegenstände enthalten, die nach seiner Auffassung allein in den Interessenausgleich gehören. Auch wenn sich die Beteiligten dessen nicht bewußt seien, liege bei den „nichtsozialplanfähigen“ Gegenständen eben nur ein Interessenausgleich vor. Dies ist vom Ansatz her zutreffend, kann doch die Firmierung einer Abmachung letztlich nicht für ihre rechtliche Einordnung maßgebend sein. Auf der anderen Seite stellt sich das vom BAG nicht erörterte Problem, ob bei geplanten Betriebsänderungen denn nicht auf freiwilliger Basis verbindliche Abmachungen auch auf Sachgebieten zulässig sind, die an sich nur in den Interessenausgleich gehören (näher dazu *Däubler*, in: Däubler u. a., aaO, §§ 112, 112a Rz. 19 ff). Die vom Großen Senat bejahte umfassende Zuständigkeit der Betriebsparteien (BAG EWiR § 77 BetrVG 1/90, 853 (*Däubler*) = ZIP 1990, 1152 = DB 1990, 1724) sowie der Grundsatz der Vertragsfreiheit könnten immerhin für eine solche Möglichkeit sprechen. Dann aber würde sich die Frage stellen, ob die Bezeichnung als „Sozialplan“ nicht ein gewichtiges Indiz dafür ist, daß eine stärkere Bindungswirkung als durch einen Interessenausgleich beabsichtigt war.

Die Bewertung von Stimmenthaltungen in der Einigungsstelle verdient volle Zustimmung; das BAG hat insoweit einen wichtigen Beitrag zur Rechtssicherheit geleistet.