

**Sozialplan: Die Ansprüche können nachträglich gemindert werden**

Ist ein Arbeitnehmer aus einem Betrieb ausgeschieden und sieht der Sozialplan für ihn eine Gesamtabfindung vor, die ihm in monatlichen Raten ausgezahlt wird, so kann ein später abgeschlossener neuer Sozialplan die Ansprüche für die Zukunft mindern — wenn sich die wirtschaftliche Lage seines ehemaligen Arbeitgebers so verschlechtert hat, dass er ohne Herabsetzung der Sozialplanansprüche „die Insolvenz nicht vermeiden könnte“.

Quelle: Wolfgang Büser

**Änderung eines Sozialplans; Restmandat des Betriebsrats; Vertrauensschutz; Verhältnismäßigkeit ; Betriebsstillegung**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 05.10.2000

**Aktenzeichen:** 1 AZR 48/00

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2000, 10076

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

I. ArbG Stuttgart

17 Ca 6403/97 - Urteil vom 12. Februar 1998

II. LAG Baden-Württemberg

21 Sa 34/98 - Urteil vom 9. Dezember 1999

**Rechtsgrundlagen:**

§ 112 BetrVG

§ 24 BetrVG

§ 75 BetrVG

**Fundstellen:**

BAGE 96, 15 - 27

ARST 2001, 250-252

AuA 2002, 45

BB 2001, 1416 (amtl. Leitsatz)

DB 2001, 1563-1565 (Volltext mit amtl. LS)

EBE/BAG 2001, 107

EWiR 2001, 985

FA 2001, 216-217

FAr 2001, 216-217

JR 2002, 220

NWB 2001, 3303

NZA 2001, 849-853 (Volltext mit aml. LS)

Personal 2001, 711

SAE 2002, 193-197

ZInsO 2001, 776 (amtl. Leitsatz)

ZIP 2001, 1384-1388 (Volltext mit aml. LS)

---

## BAG, 05.10.2000 - 1 AZR 48/00

### **Amtlicher Leitsatz:**

1. Die Betriebspartner können einen geltenden Sozialplan auch zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmer für die Zukunft ändern; dabei haben sie die Grenzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

2. Das Restmandat des Betriebsrats (vgl. BAG 12. Januar 2000 - 7 ABR 61/98 - AP BetrVG 1972 § 24 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 24 Nr. 2) erfaßt alle im Zusammenhang mit einer Betriebsstillegung stehenden beteiligungspflichtigen Gegenstände. Dazu gehört auch die Änderung eines bereits geltenden Sozialplans, solange dieser nicht vollständig abgewickelt ist.

### **Tenor:**

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. Dezember 1999 - 21 Sa 34/98 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.
- 2 Die Beklagte stellte mit etwa 400 Mitarbeitern Maschinen her. Nachdem sie den Betrieb unter Vereinbarung mehrerer Sozialpläne eingeschränkt hatte, löste sie wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten auf der Grundlage eines Interessenausgleichs vom 15. Februar 1994 ihre bisherige Betriebsstätte in Stuttgart zum 30. September 1994 auf. Ebenfalls am 15. Februar 1994 schlossen die Betriebspartner einen weiteren Sozialplan, in dessen Ziff. 1 für betriebsbedingt entlassene Arbeitnehmer ua. nach Alter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsansprüche vorgesehen waren. Für den Kläger ergab sich der für die Geburtsjahrgänge 1940 und 1941 vorgesehene Höchstbetrag von 109. 000, 00 DM. Für die Mitarbeiter der Jahrgänge 1939 und älter wurde unter Ziff. 2 des Sozialplans im Unterschied zu den jüngeren Jahrgängen die Zahlung einer Abfindung iHv. 80 % der monatlichen Nettobezüge bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres abzgl. der Arbeitslosengeldansprüche der betroffenen Arbeitnehmer, höchstens aber von 125. 000, 00 DM geregelt. Ziff. 5 des Sozialplans enthält ua. folgende Bestimmungen:

- 3 "Die mit diesem Sozialplan geregelten Abfindungsbeträge werden aus dem Verkaufserlös der Gesamtgrundstücke P 140 und L 56 und 62 finanziert. Es werden folgende Auszahlungsregelungen vereinbart:
- 4 a. Die Abfindung nach Ziff. 1 werden in monatlichen Beträgen von 20 % des letzten Nettobezuges, beginnend mit dem Monat nach dem Austritt ausbezahlt. Abweichend hiervon werden während einer evtl. Sperr- und Ruhenszeit 80 % des letzten Netto-Gehaltes/-Lohnes ausbezahlt.
- 5 Sobald der Verkaufserlös aus dem Grundstück zur Verfügung steht, wird der dann noch offene Restbetrag auf einmal zur Zahlung fällig.
- 6 b. Die Abfindungen nach Ziff. 2 werden in den ersten Monaten nach dem Austritt, bis zum Ablauf der Sperr- und Ruhenszeit, in monatlichen Beträgen von 80 % des letzten Netto-Gehaltes/-Lohnes ausbezahlt.
- 7 In den Monaten mit Arbeitslosengeldbezug wird der Abfindungsbetrag in monatlichen Beträgen von jeweils 20 % des letzten Netto-Gehaltes/-Lohnes ausbezahlt.
- 8 Nach Ablauf des Arbeitslosengeldbezuges wird der Abfindungsbetrag wieder auf 80 % des Nettobezuges erhöht.
- 9 c. . . . "
- 10 Das Gesamtvolumen des Sozialplans bezifferte die Beklagte mit ca. 18 bis 19 Mio. DM. Geschäftsführung und Betriebsrat gingen bei Abschluß des Sozialplans davon aus, daß die sonstigen Verbindlichkeiten der Beklagten etwa 22 Mio. DM betragen und daß der Sozialplan aus dem Erlös der Veräußerung der im Eigentum der Beklagten stehenden Betriebsgrundstücke finanziert werden könne.
- 11 Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete durch eine nicht angegriffene ordentliche betriebsbedingte Kündigung der Beklagten zum 30. September 1994. Bis Februar 1997 erhielt er auf seinen Abfindungsanspruch die in Ziff. 5 a des Sozialplans vorgesehenen Monatsraten in Höhe von insgesamt 17. 732, 00 DM. Nachdem sich der Verkauf der Grundstücke verzögert hatte - bis 31. Januar 1996 waren 4. 678m<sup>2</sup> von insgesamt etwa 36. 500 m<sup>2</sup> noch nicht verkauft - und die hierbei erzielten Erlöse von ca. 39, 7 Mio. DM deutlich unter den Erwartungen geblieben waren, verhandelte die Beklagte mit den ebenfalls im Jahr 1994 ausgeschiedenen Mitgliedern des ehemaligen Betriebsrates über eine Reduzierung des Sozialplans. Der Betriebsrat wurde dabei von der IG Metall unterstützt. Auf Wunsch des Betriebsrats und der IG Metall wurde die Vermögenslage der Beklagten von dem gewerkschaftsnahen IMU-Institut untersucht. Dieses kam in einer "Zusammenfassung" vom 9. Dezember 1996 zu folgendem Ergebnis:
- 12 "1. Aus Sozialplanansprüchen sind per 31. 12. 1996 noch TDM 7. 432 zu erfüllen.
- 13 2. Aus dem Verkauf des dritten Teil-Grundstücks werden nunmehr TDM 26. 020 erlöst. Diesem Erlös stehen Zahlungsverpflichtungen im Zusammenhang mit dem Verkauf, für die Tilgung von Bankverbindlichkeiten sowie von anderen offenen Rechnungen in Höhe von TDM 25. 892 gegenüber, so daß nur ein positiver Saldo von TDM 127 bestehen bleibt. Die Zahlungsverpflichtungen sind im einzelnen durch Rechnungen bzw. Kontoauszüge belegbar.
- 14 3. Eine Bilanz zum 31. 12. 1996 weist auf der Aktivseite im wesentlichen eine Beteiligung an der "F neu" in Höhe von TDM 4. 500, zwei Darlehnsforderungen von jeweils TDM 3. 500, das Restgrundstück, das mit TDM 4. 678 bewertet wird sowie einige kleinere Forderungen aus. Dem stehen auf der Passivseite abgezinste Betriebsrentenansprüche in Höhe von TDM 16. 800 sowie die Abfindungszusagen aus dem Sozialplan gegenüber. Die Gesellschaft weist damit eine Unterdeckung von per saldo TDM 7. 174 auf.

- 15 4. . . .
- 16 5. Im Ergebnis ist festzustellen, daß die Sozialplanansprüche durch Vermögen der Gesellschaft nicht gedeckt sind. Hauptursache dafür dürfte die Tatsache sein, daß bei Abschluß des Sozialplans sowohl die Dauer des Grundstücksverkaufs wie die Höhe der erzielbaren Preise falsch eingeschätzt worden sind.
- 17 6. Ein Konkurs der Gesellschaft stellt für die betroffenen ArbeitnehmerInnen keine sinnvolle Alternative dar, da bei realistischer Beurteilung der Werthaltigkeit des Vermögens und wegen der Ansprüche des Pensionssicherungsvereins lediglich eine Quote von ca. 18 % zu erzielen sein dürfte. Meine Empfehlung ist daher, in den anstehenden Verhandlungen mit dem Gesellschafter einen möglichst hohen Betrag zu erzielen, um damit insbesondere die Ansprüche der Hauptbetroffenen (ältere ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmerInnen im Vorruhestand) ein wenig besserstellen zu können. "
- 18 Auf dieser Grundlage stimmte der Betriebsrat am 23. Dezember 1996 einer Änderung der Sozialpläne zu. Die Änderungsvereinbarung enthält ua. folgende Regelungen:
- 19 "Das Unternehmen und der Betriebsrat hatten am 12. 05. 1993, 24. 09. 1993 und 15. 02. 1994 Sozialpläne vereinbart, welche bis heute vereinbarungsgemäß erfüllt wurden. Nach übereinstimmender Meinung der Betriebspartner ist die Geschäftsgrundlage für die Sozialpläne weggefallen. Die Betriebspartner sind sich einig, daß die vorgenannten Sozialpläne wegen der geänderten wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse des Unternehmens sofort angepaßt werden müssen, um ein drohendes Konkursverfahren des Unternehmens zu vermeiden.
- 20 Grundlage für die Finanzierung der Leistungen aus den Sozialplänen ist der Verkauf der Grundstücke P 140 und L 56 und 62 in Stuttgart. Entgegen den Erwartungen konnten die Grundstücke P 140 und L 56 und 62 in Stuttgart nicht in dem vorgesehenen Zeitraum veräußert werden, wobei auch der kalkulierte Verkaufspreis nicht erzielt werden konnte, und nicht vorhersehbare Kosten wegen Entsorgung der Grundstücke eingetreten sind.
- 21 Die Betriebspartner stellen fest, daß die - in beigefügter Anlage 1 - aufgeführten Sozialplanansprüche in einem Gesamtbetrag von DM 7. 432. 269, 00 (Stand 31. 12. 1996) nicht in vollem Umfang erfüllt werden können und die einzelnen Ansprüche angemessen reduziert werden müssen. Es besteht Einvernehmen, daß die zwingend erforderliche Änderung der vorerwähnten Sozialpläne unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des gebotenen Vertrauensschutzes erfolgt ist.
- 22 § 1
- 23 Mit Wirkung vom 01. 01. 1997 wird die gemäß Anlage 1, Ziffer 1, "nach dem Verkauf der Grundstücke" fällig werdende Summe von DM 5. 097. 561, 00 um 40 % reduziert, so daß nur 60 %, also insgesamt DM 3. 058. 537, 00, an die anspruchsberechtigten Personen zur Auszahlung kommen. Dies bedeutet, daß jeder Mitarbeiter nach Ziffer 1 des Sozialplans vom 15. 02. 1994 im Ergebnis 60 % des am 31. 12. 1996 noch offenen Abfindungsbetrages erhält.
- 24 § 2
- 25 Mit Wirkung vom 01. 01. 1997 wird die in Anlage 1, Ziffer 2 (sogenannte "55er Regelung") aufgeführte Abfindungssumme von DM 2. 240. 708, 00 um 20 % reduziert, so daß nur 80 %, also insgesamt DM 1. 792. 566, 00 zur Auszahlung kommen. Dies bedeutet, daß jeder Mitarbeiter nach Ziffer 2 des Sozialplanes vom 15. 02. 1994 im Ergebnis 80 % des am 31. 12. 1996 noch offenen Abfindungsbetrages erhält.

- 26 In Abänderung der Ziffer 5 b des Sozialplanes vom 15. 02. 1994 wird bestimmt, daß die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer die zustehenden Abfindungen in Form einer Einmalzahlung oder - wie bisher - in Raten verlangen können. Das Wahlrecht ist bis 28. 02. 1997 befristet. Wenn bis Fristablauf keine Erklärung des Anspruchsberechtigten vorliegt, wird das Unternehmen - wie bisher - den Abfindungsbetrag in monatlichen Raten weiterzahlen.
- 27 § 3 . . .
- 28 § 4
- 29 Die Abfindungsbeträge nach §§ 1 und 2 dieser Vereinbarung werden, soweit es sich um Einmalzahlungen handelt, spätestens bis zum 31. 03. 1997 zur Zahlung fällig. . . "
- 30 Im Hinblick auf die hiermit vereinbarte Reduzierung des Sozialplanvolumens um etwa 2, 4 Mio. DM leisteten die Gesellschafter der Beklagten eine zusätzliche Einlage von 4, 8 Mio. DM.
- 31 Die Abfindung des Klägers reduzierte sich nach § 1 der Änderungsvereinbarung um 38. 280, 00 DM. Den um diese Summe gekürzten Abfindungsrestbetrag von 52. 988, 00 DM zahlte die Beklagte Anfang April 1997 an den Kläger aus.
- 32 Der Kläger hat die Änderung des Sozialplans für unwirksam gehalten. Der Betriebsrat habe kein Mandat zur Änderung des Sozialplans gehabt. Eine Kürzung der Abfindungen sei nicht erforderlich gewesen. Die Beklagte habe vertragswidrig mit dem Verkaufserlös überfällige Restansprüche aus vorangegangenen Sozialplänen erfüllt. Sie habe auch Vermögenswerte im Betrag von 9 Mio. DM auf ihre Tochter übertragen. Die unterschiedlich hohe Kürzung der Abfindungsansprüche der verschiedenen Arbeitnehmergruppen verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.
- 33 Der Kläger hat beantragt,
- 34 die Beklagte zu verurteilen, an ihn 38. 280, 00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 27. Mai 1997 zu bezahlen,
- 35 hilfsweise festzustellen, daß er gegenüber der Beklagten noch Anspruch auf eine Sozialplanabfindung iHv. 38. 280, 00 DM gemäß dem Sozialplan vom 15. Februar 1994 habe.
- 36 Die Beklagte hat beantragt,
- 37 die Klage abzuweisen,
- 38 hilfsweise den Kläger zu verurteilen, an sie 35. 938, 00 DM abzgl. einer monatlichen Rate iHv. 682, 00 DM, abzuziehen jeweils am Monatsletzten, erstmals am 30. April 1999, nebst 4 % Zinsen aus dem jeweils offenen Betrag seit Zustellung des Schriftsatzes vom 8. April 1999 zu zahlen.
- 39 Der Kläger beantragt,
- 40 die Hilfswiderklage abzuweisen.
- 41 Die Beklagte hat die Änderung des Sozialplans für wirksam gehalten. Bei den Sozialplanverhandlungen seien die Betriebspartner davon ausgegangen, daß das Unternehmen mit dem zu vereinbarenden Sozialplan fortgeführt werden könne und daß der Verkaufserlös der Grundstücke nach Abzug der vorhandenen Verbindlichkeiten ausreiche, um ein Sozialplanvolumen zwischen 18 und 19 Mio. DM abzudecken. Man habe eine zeitnahe Veräußerung der Grundstücke erwartet. Eine Stundung der Sozialplanansprüche hätte an der Überschuldungssituation, die Ende 1996 bestand, nichts geändert. Zur Reduzierung der Verbindlichkeiten sei nur der Sozialplan

geeignet gewesen, weil der Pensions-Sicherungs-Verein zu einem Teilverzicht der Altersversorgungslasten nicht zu bewegen gewesen sei. Die Gesellschafter der Beklagten seien nur gegen einen Verzicht auf Sozialplanansprüche iHv. 2, 4 Mio. DM bereit gewesen, zusätzliches Kapital in Höhe von 4, 8 Mio. DM nachzuschließen. Hilfsweise hat die Beklagte gegenüber dem Anspruch des Klägers mit der ihrer Ansicht nach auf der Grundlage des Sozialplans vom 15. Februar 1994 nicht fälligen Zahlung vom April 1997 aufgerechnet und mit ihrer Hilfswiderklage die Rückzahlung des im April 1997 gezahlten Abfindungsbetrags abzgl. der Raten verlangt, die nach Ziff. 5 a des Sozialplans monatlich fällig geworden wären.

- 42 Das Arbeitsgericht hat gemäß dem Hauptantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit Haupt- und Hilfsantrag abgewiesen.
- 43 Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglichen Hilfsantrag als Hauptantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision und hält hilfsweise an ihrer Widerklage fest.

### Entscheidungsgründe

- 44 Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg.
- 45 Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger kann die Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrags (38. 280, 00 DM) aus dem Sozialplan vom 15. Februar 1994 nicht verlangen; der allein noch anhängige Feststellungsantrag (Hilfsantrag) ist daher unbegründet.
- 46 I. Der Kläger hat seine Revision nach § 264 Nr. 2 2. Alternative ZPO zulässigerweise auf den Hilfsantrag beschränkt. Dieser Feststellungsantrag ist zulässig. Das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Mit dem Feststellungsantrag hat der Kläger dem Umstand Rechnung getragen, daß die Beklagte die Betriebsgrundstücke bis zur letzten mündlichen Verhandlung in den Tatsacheninstanzen nicht vollständig verkauft hatte. Die restlichen Abfindungen gemäß Ziff. 5 a des Sozialplans vom 15. Februar 1994 waren daher noch nicht in vollem Umfang fällig. Die Möglichkeit einer Klage auf zukünftige Leistung steht einer Feststellungsklage aber nicht entgegen; insofern ist die Feststellungsklage gegenüber der Leistungsklage nicht subsidiär (BAG 28. Februar 1962 - 4 AZR 352/60 - BAGE 12, 294, zu II der Gründe; 15. Januar 1992 - 7 AZR 194/91 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 84 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 110, zu I 2 der Gründe; 7. November 1995 - 3 AZR 952/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bühnen Nr. 1, zu A 2 a der Gründe).
- 47 II. Der Antrag ist aber - wie schon das Landesarbeitsgericht erkannt hat - unbegründet. Dem Kläger steht eine weitere Sozialplanabfindung nicht zu.
- 48 Mit seinem Antrag macht der Kläger einen Abfindungsanspruch gemäß dem Sozialplan vom 15. Februar 1994 geltend. Ein solcher Anspruch ist nicht gegeben, weil der Sozialplan vom 15. Februar 1994 durch die Vereinbarung vom 23. Dezember 1996 abgelöst worden ist.
- 49 1. Die Abänderungsvereinbarung vom 23. Dezember 1996 zum Sozialplan vom 15. Februar 1994 ist wirksam zustande gekommen. Sie ist von dazu berechtigten Betriebspartnern abgeschlossen worden. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Betriebsrat im Jahre 1996 - noch - ein Restmandat hatte, um mit der Beklagten eine den Sozialplan vom 15. Februar 1994 an neue Umstände anpassende Regelung abzuschließen.
- 50 a) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt BAG 12. Januar 2000 - 7 ABR 61/98 - AP BetrVG 1972 § 24 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 24 Nr. 2, zu B II 2 d der Gründe, mit zahlreichen weiteren Nachweisen), daß der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte anlässlich einer Betriebsstillegung auch nach der Beendigung der Arbeitsverhältnisse aller Betriebsratsmitglieder ein Restmandat behält. Dieses betrifft alle sich im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung ergebenden betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte und dauert ggf. über den Ablauf der regulären Amtszeit und die tatsächliche

Stillegung des Betriebes hinaus bis zur abschließenden Regelung der mit der Betriebsstillegung verbundenen Beteiligungsrechte an; etwa bis zum Abschluß eines Sozialplans (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - BAGE 77, 313, zu B II 3 cc der Gründe; 1. April 1998 - 10 ABR 17/97 - BAGE 88, 247, zu B II 2 der Gründe; 12. Januar 2000 - 7 ABR 61/98 - aaO, zu B II 2 d aa der Gründe). Das folgt schon daraus, daß anderenfalls die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung, insbesondere die Beteiligungsrechte nach den §§ 111 ff. BetrVG, durch Zeitablauf leerlaufen würden und der Arbeitgeber - wie in der vorliegenden Konstellation - keinen Partner zur zulässigen Abänderung getroffener Vereinbarungen hätte.

- 51** b) Das Restmandat ist von dem Betriebsrat auszuüben, der bei der Beendigung des Vollmandates im Amt war. Es endet erst, wenn im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung keine Verhandlungsgegenstände mehr offen sind (BAG 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 - BAGE 35, 160 [BAG 24.03.1981 - 1 AZR 805/78], zu II 3 der Gründe; 23. November 1988 - 7 AZR 121/88 - BAGE 60, 191, zu I 2 b bb der Gründe; 12. Januar 2000 - 7 ABR 61/98 - aaO, zu B II 2 d bb bis dd der Gründe) oder wenn nicht mindestens noch ein einköpfiger "Betriebsrat" bereit ist, es auszuüben. Ein solcher Verhandlungsgegenstand, für den ein Restmandat des Betriebsrats besteht, liegt auch vor, wenn es um die Abänderung eines bereits abgeschlossenen Sozialplans geht. Dies folgt aus dem Zweck des Restmandats, das gewährleisten soll, daß die zur Abwicklung einer Betriebsstillegung erforderlichen betrieblichen Regelungen tatsächlich noch getroffen werden können. Zu diesen Regelungen gehört auch die Anpassung eines bereits vorhandenen Sozialplans, der noch nicht vollständig erfüllt ist, an veränderte Umstände. Es wäre widersprüchlich, wenn insoweit zwar eine Anpassungspflicht nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage besteht (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - BAGE 77, 313), diese aber nicht erfüllt werden könnte, weil das Restmandat des Betriebsrats auf den erstmaligen Abschluß des Sozialplans beschränkt wäre.
- 52** c) Das Restmandat erfaßt auch die bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer insoweit, als sie aus der ursprünglichen Sozialplanregelung noch Ansprüche herleiten können. Zwar fehlt den Betriebsparteien grundsätzlich die Legitimation, Regelungen gegenüber Arbeitnehmern zu schaffen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist und die deshalb weder aktiv noch passiv wahlberechtigt sind (BAG Großer Senat 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1 [BAG 16.03.1956 - 2 AZR 211/54]; 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ruhestand Nr. 1, zu I 2, 3 der Gründe); dies gilt aber nicht für Sozialpläne (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - aaO, zu B II 3 c cc der Gründe). Sozialpläne kommen häufig erst nach der Durchführung der Betriebsänderung und damit nach dem Ausscheiden der von dieser betroffenen Arbeitnehmer zustande; der mit § 112 BetrVG beabsichtigte Schutzzweck würde leerlaufen, wenn man eine Regelungsbefugnis des Betriebsrats, die sich auch auf die ausgeschiedenen Arbeitnehmer erstreckt, nicht anerkennen würde. Da das Gesetz die Durchführung einer Betriebsänderung bereits vor dem Abschluß eines Sozialplans erlaubt, sind dadurch auch nachträgliche Regelungen der Betriebspartner gegenüber den bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern legitimiert (siehe Cord Meyer Die nachträgliche Abänderung von Sozialplänen S 95).
- 53** 2. Die Änderungsvereinbarung vom 23. Dezember 1996 stößt auch inhaltlich nicht auf durchgreifende Bedenken.
- 54** a) Wie schon der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts im grundlegenden Beschluß vom 10. August 1994 (- 10 ABR 61/93 - BAGE 77, 313, zu B II 3 a der Gründe; bestätigt durch Urteil vom 28. August 1996 - 10 AZR 886/95 - BAGE 84, 62 [BAG 28.08.1996 - 10 AZR 886/95], zu II 2 b der Gründe) entschieden hat, können die Betriebspartner eine Angelegenheit, die sie durch eine Betriebsvereinbarung geregelt haben, unter - auch stillschweigender - Aufhebung dieser Betriebsvereinbarung mit Wirkung für die Zukunft in einer neuen Betriebsvereinbarung regeln. Die neue Betriebsvereinbarung tritt dann an die Stelle der bisherigen und löst diese ab (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - aaO). Im Verhältnis aufeinanderfolgender Betriebsvereinbarungen gilt das Ablösungsprinzip, die neue Regelung ersetzt die bisherige (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - aaO, zu B II 2 der Gründe); das gilt grundsätzlich auch dann, wenn die neue Regelung für die Arbeitnehmer ungünstiger ist (BAG Großer Senat 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42).

Diese Rechtsprechung ist auch auf Sozialpläne anzuwenden, die nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung haben.

- 55** Allerdings ist ein Eingriff in die auf der Grundlage der früheren Betriebsvereinbarung bzw. des früheren Sozialplans bereits begründeten Ansprüche nicht ohne weiteres und schrankenlos zulässig. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten - schon von Verfassungs wegen - insoweit die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes, soweit in Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen wird (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - aaO, zu B II 2 der Gründe; 23. Oktober 1990 - 3 AZR 260/89 - BAGE 66, 145, mwN). Auch im Schrifttum wird insoweit auf die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes (Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 77 Rn. 41; Berg in Däubler/Kittner/Klebe BetrVG 7. Aufl. § 77 Rn. 12; Richardi BetrVG 7. Aufl. § 77 Rn. 121; Hess in Hess/Schlochauer/Glaubitz BetrVG 5. Aufl. § 77 Rn. 57; Kreutz in GK-BetrVG 6. Aufl. § 77 Rn. 168) abgestellt und eine Verschlechterung der bisherigen Regelung zB für zulässig gehalten, wenn die Arbeitnehmer mit einer rückwirkenden Verschlechterung rechnen mußten (Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO; Hess aaO; Kreutz aaO), wenn die Rechtslage auf Grund der bisherigen Regelung unklar und verworren war (Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO; Hess aaO; Kreutz aaO), wenn die bisherige Regelung abgelaufen (Richardi aaO) oder wenn eine Anpassung an die geänderten tatsächlichen Verhältnisse wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage erforderlich ist (Kreutz aaO); allerdings müssen auch in diesen Fällen die Eingriffe am Zweck der Maßnahme gemessen geeignet, erforderlich und proportional sein (Berg aaO mwN).
- 56** b) An diesen Grundsätzen gemessen ist die Abänderungsvereinbarung vom 23. Dezember 1996 auch insoweit wirksam, als sie die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialplanabfindungen - auch den des Klägers - reduziert hat.
- 57** Unter den Gesichtspunkten des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit ist die Vereinbarung vom 23. Dezember 1996 nicht zu beanstanden. Sie hat daher den Sozialplan vom 15. Februar 1994 abgelöst.
- 58** Auch wenn der Kläger - wie die übrigen Anspruchsberechtigten aus dem Sozialplan vom 15. Februar 1994 - keinerlei Anhaltspunkte für wirtschaftliche Schwierigkeiten der Arbeitgeberin, die eine Anpassung des Sozialplans erforderlich machten, gehabt haben mag, konnte er nicht auf einen ungeschmälernten Bestand seines Anspruchs vertrauen. In Ziff. 5 des Sozialplans war nämlich bestimmt, daß die Abfindungen bis zum Verkauf des Betriebsgrundstücks nur in vergleichsweise kleinen Monatsraten gezahlt werden sollten. Je nach dem Erfolg der Verkaufsbemühungen konnte sich die Erfüllung danach über mehrere Jahre hinziehen, ohne daßüber die dann bestehende wirtschaftliche Lage der Beklagten eine verlässliche Prognose möglich gewesen wäre. So hatte auch der Kläger in 26 Monatsraten bis zum 28. Februar 1997 erst 17. 732, 00 DM von seiner Abfindung in Höhe von 109. 000, 00 DM erhalten. Es kommt hinzu, daß im Eingangssatz zu Ziff. 5 des Sozialplans ausdrücklich die unsichere Finanzierungsgrundlage des Sozialplans, nämlich der für die Zukunft erhoffte Verkaufserlös, genannt war. Angesichts dessen waren die Ansprüche von vornherein mit dem Risiko der Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin sowie möglicher hierauf reagierender Sanierungsmaßnahmen behaftet. In einem solchen Fall kommt eine - auch nachteilige - Änderung des Sozialplans in Betracht. Arbeitnehmer, die auf Grund einer auf wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers beruhenden Betriebsänderung ausscheiden, können und dürfen nicht darauf vertrauen, daß noch nicht fällige Abfindungsansprüche auch dann gegen eine Änderung sicher sind, wenn sich später die wirtschaftlichen Probleme des Arbeitgebers so verschärfen, daß ohne eine Herabsetzung der Sozialplanansprüche die Insolvenz nicht vermieden werden könnte und dadurch die Gefahr noch höherer Verluste bestünde.
- 59** Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die mit Revisionsrügen nicht angegriffen sind, bestanden hier solche wirtschaftlichen Schwierigkeiten. So hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Beklagte bei Abschluß der Änderungsvereinbarung am 23. Dezember 1996 überschuldet war und die laufenden Abfindungsraten allenfalls noch zwei oder drei Monate lang hätte bezahlen können. Ohne den Abschluß der Änderungsvereinbarung vom 23. Dezember 1996 hätten die Sozialplangläubiger allenfalls mit einer Konkursquote von 20 % rechnen können. Das



Landesarbeitsgericht ist daher davon ausgegangen, daß ohne die Reduzierung der Sozialplanansprüche der Konkurs der Beklagten mit wesentlich einschneidenderen Folgen nicht hätte vermieden werden können. Ein Vergleichsverfahren bzw. eine Stundung der Ansprüche seien nicht möglich bzw. aussichtsreich gewesen.

- 60** Danach bestehen auch keine Bedenken gegen die Verhältnismäßigkeit des mit der Änderungsvereinbarung vom 23. Dezember 1996 verbundenen Eingriffs in die Abfindungsansprüche. Die Reduzierung war geeignet und auch erforderlich, um überhaupt Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer zu erhalten.
- 61** Soweit die Beklagte durch Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung belastet war, kam deren Reduzierung zugunsten der Ansprüche aus dem Sozialplan hier nicht in Betracht. Nach dem unwidersprochenen Vertrag der Beklagten hat der - im Hinblick auf die Sicherung der Altersversorgungsleistungen bei Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin - eingeschaltete Pensions-Sicherungs-Verein einen Verzicht auf (Teil-)Versorgungsleistungen abgelehnt. Unter den gegebenen Umständen ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte die einseitige Reduzierung der Betriebsrentenansprüche nicht weiterverfolgt hat.
- 62** c) Die Änderungsvereinbarung vom 23. Dezember 1996 ist auch nicht unbillig.
- 63** Beim Abschluß eines Sozialplans steht den Betriebspartnern nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein weiter Gestaltungsspielraum zu (vgl. zuletzt BAG 25. Januar 2000 - 1 ABR 1/99 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 106, zu B I 2 der Gründe, mwN). Danach können gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in einem Sozialplan - in den Grenzen billigen Ermessens - diejenigen Nachteile ausgeglichen bzw. gemildert werden, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen. Die Betriebspartner sind bei der Vereinbarung eines Sozialplans frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in welchem Umfang ausgeglichen oder gemildert werden (BAG 19. Oktober 1999 - 1 AZR 838/98 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 135 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 104, zu I 1 b aa der Gründe). Sie müssen dabei allerdings gemäß § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandeln und insbesondere den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten (ständige Rechtsprechung, zB BAG 9. November 1994 - 10 AZR 281/94 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 85 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 78, zu II 2 der Gründe; 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 103 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 86, zu II 2 a der Gründe; 19. Oktober 1999 - 1 AZR 838/98 - aaO). Die Betriebspartner müssen sich am Zweck der Sozialplanleistungen ausrichten, der darin besteht, mit einem begrenzten Volumen möglichst allen von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe bis zu einem ungewissen neuen Arbeitsverhältnis oder bis zum Bezug von Altersrente zu ermöglichen; mangels Vorhersehbarkeit der später tatsächlich eintretenden Nachteile ist dabei eine Pauschalierung zulässig (BAG 23. August 1988 - 1 AZR 284/87 - BAGE 59, 255, zu III 3 a der Gründe; 24. November 1993 - 10 AZR 311/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 72 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 71, zu II 2 b der Gründe). Nach diesem Maßstab sind die mit der Änderungsvereinbarung getroffenen Regelungen nicht zu beanstanden.
- 64** Soweit die Reduzierung diejenigen Arbeitnehmer begünstigt, die auf Grund eines niedrigeren Lebensalters und einer kürzeren Betriebszugehörigkeit nur geringere Abfindungsansprüche und von diesen schon einen höheren Anteil ausbezahlt erhalten hatten als ältere, länger beschäftigte, liegt das im Ermessensspielraum der Betriebspartner. Der Vertrauensschutz der Arbeitnehmer ist am stärksten hinsichtlich bereits ausgezahlter Beträge (von Hoyningen-Huene Anm. AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 86, zu IV 4). Außerdem erhöht sich mit zunehmender Höhe der Abfindung bereits auf Grund des Sozialplans das Insolvenzrisiko älterer, länger beschäftigter Arbeitnehmer, dem trägt die Änderungsvereinbarung Rechnung.
- 65** Auch soweit die geringere Kürzung der Ansprüche der Jahrgänge vor 1940 vom Landesarbeitsgericht als noch sachgerecht angesehen worden ist, ist das nicht zu beanstanden. Die Berücksichtigung der vom Alter abhängigen Chancen der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt bei

der Abfindungsbemessung ist zulässig (BAG 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 45 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 43, zu II 1 der Gründe). Ohne revisionsrechtlich durchgreifende Rüge hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Aussichten der Arbeitnehmer der Jahrgänge vor 1940, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, gegen Null tendierten, während jüngeren Mitarbeitern bessere Chancen eingeräumt werden könnten. Härten für die kurz vor dieser Altersgrenze stehenden Arbeitnehmer sind durch die bei Stichtagsregelungen notwendige Pauschalierung unvermeidlich und müssen hingenommen werden, wenn die Wahl des Stichtags - wie hier - am gegebenen Sachverhalt orientiert ist (BAG 24. Januar 1996 - 10 AZR 155/95 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 98 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 83, zu 2 c der Gründe).

66

---

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.