

Arbeitsrecht (Nr. 078/2007)

Anrechnung von Sozialplanansprüchen auf Nachteilsausgleich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Ansprüche aus einem Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG) sind mit einem später vereinbarten Sozialplan nach §§ 112, 112a BetrVG in voller Höhe zu verrechnen, wenn das Unternehmen vor Beginn der Betriebsänderung den Konsultationspflichten der EG-Massentlassungsrichtlinie genügt hat.

Der Kläger war bei der Beklagten zu 1.), einer polnischen Fluggesellschaft, auf dem Flughafen Frankfurt beim Bodenpersonal beschäftigt.

Anfang Oktober 2004 beschloss die Beklagte zu 1, die Passagierabfertigung und die Betreuung ihrer in Frankfurt landenden und startenden Maschinen von der Beklagten zu 2.), einer deutschen Luftfahrtgesellschaft, durchführen zu lassen. Davon wurde der Betriebsrat am 12.10.2004 erstmals unterrichtet.

Es schlossen sich noch im Oktober 2004 Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien über einen Interessenausgleich und Sozialplan an, ohne dass es bis zum 31. Oktober zu einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder der Anrufung der Einigungsstelle kam.

Ab 01.11.2004 führte die Beklagte zu 2.) die Tätigkeiten am Frankfurter Flughafen für die Beklagte zu 1.) durch. Sie übernahm weder immaterielle noch materielle Betriebsmittel oder Beschäftigte. Der Kläger wurde ab diesem Zeitpunkt nicht mehr mit den bisher ausgeübten Tätigkeiten betraut.

Am 16.12.2004 unterschrieben die Betriebsparteien einen Interessenausgleich und Sozialplan. Unter dem 20.12.2004 erhielt der Kläger eine betriebsbedingte Kündigung zum 31.03.2005.

Diese hat der Kläger wegen eines Betriebsübergangs für unwirksam gehalten. Hilfsweise hat er einen Anspruch auf Nachteilsausgleich geltend gemacht, auf den seine Sozialplanansprüche nicht verrechnet werden dürften.

Das LAG hatte zwar erkannt, dass die Kündigung wirksam sei; der Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG dürfe jedoch zur Hälfte mit den Ansprüchen aus dem Sozialplan verrechnet werden, weil die Beklagte zu 1.) auch gegen die Europäische Massentlassungsrichtlinie verstoßen habe.

Das BAG hat nun entschieden, dass die Beklagte zu 1.) die Sozialplanansprüche des Klägers mit seinem Anspruch auf Nachteilsausgleich in voller Höhe verrechnen darf.

Beginnt ein Unternehmen mit der Durchführung einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG, ohne zuvor mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich abgeschlossen oder ausreichend versucht zu haben, haben die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ausgleich der ihnen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nach § 113 Abs. 3 BetrVG.

Mit diesem Nachteilsausgleich sind Ansprüche aus einem später vereinbarten Sozialplan nach §§ 112, 112a BetrVG zu verrechnen. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Unterneh-

men vor Beginn der Betriebsänderung den Konsultationspflichten der EG-Massenentlassungsrichtlinie genügt hat.

Gegen die Konsultationspflichten aus der Europäischen Richtlinie hat die Beklagte zu 1.) vorliegend nicht verstoßen.

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.05.2007
Aktenzeichen: 8 AZR 693/06**

Veröffentlicht:

**Pressemitteilung des BAG Nr. 36/07 vom 16.05.2007
21.05.2007**