

Aktenzeichen: 1 ABR 101/78

LAG Baden-Württemberg Beschluß des BAG vom 17. Februar 1981
(Freiburg)

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 111; BGB §§ 419, 613 a; ZPO §§ 916 ff.;
KO §§ 29 ff.; AnFG §§ 1 - 3 b

Leitsätze: Die Aufspaltung eines Unternehmens in je eine rechtlich selbständige Besitz- und Produktionsgesellschaft der Art, daß die Produktionsgesellschaft die Betriebsmittel von der Besitzgesellschaft pachtet und die Arbeitnehmer übernimmt, ist keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Der damit verbundenen möglichen Gefährdung künftiger Ansprüche der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer kann nicht mit Mitteln des Betriebsverfassungsgesetzes begegnet werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 101/78

9 Ta BV 4/78 Baden-Württemberg

Verkündet am
17. Februar 1981

gez. Ude,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. Februar 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Giese beschlossen:

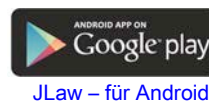
Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Kammer 9 Freiburg, - 9 Ta BV 4/78 - vom 11. Oktober 1978 aufgehoben. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Lörrach - 4 BV 3/78 - vom 19. Mai 1978 wird zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin betrieb zunächst in der Rechtsform einer AG eine Baumwollspinnerei und Weberei mit rund 300 Arbeitnehmern. Durch Hauptversammlungsbeschluß vom 30. Dezember 1976 wurde die AG in eine GmbH umgewandelt. Im Zusammenhang damit plante die Antragsgegnerin, die bestehende GmbH 1978 oder 1979 in zwei rechtlich selbständige GmbH's aufzuspalten, deren eine das gesamte Anlagevermögen als Besitzgesellschaft übernehmen soll. Die andere Gesellschaft soll als Produktionsgesellschaft die Betriebsmittel pachten und die Arbeitnehmerschaft übernehmen und die bisherige Produktion in unveränderter Form weiterführen.

Von diesen Plänen erfuhr der antragstellende Betriebsrat in im einzelnen streitiger Weise. Er machte daraufhin mit Schreiben der Gewerkschaft Textil-Bekleidung vom 11. Februar 1977 ein Mitbestimmungsrecht bei diesen Maßnahmen geltend. In der Folgezeit fanden am 9. März, am 18. November und am 20. Dezember 1977 Gespräche zwischen dem Betriebsrat und der Firmenleitung unter Teilnahme von Vertretern der Gewerkschaft Textil-Bekleidung statt, bei denen die Antragsgegnerin ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ablehnte, gleichwohl aber anbot, daß die Gesellschafter der künftigen Besitzgesellschaft eventuell anfallende Sozialplanansprüche der Belegschaft für vier Jahre garantieren würden. Das wurde vom Betriebsrat als unzureichend abgelehnt. Die Antragsgegnerin hält an ihren Plänen nach wie vor fest.

Im vorliegenden Verfahren streiten die Beteiligten um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei den geplanten Maßnahmen. Der Betriebsrat hat beantragt,

die Antragsgegnerin für verpflichtet zu erklären, mit ihm über die geplante Firmenumgründung (Aufspaltung in eine jeweils rechtlich selbständige Besitz- und Produktionsgesellschaft) zu beraten und über einen Sozialplan zu verhandeln.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihm stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts.



II. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Dem Betriebsrat steht bei der geplanten Aufspaltung der Antragsgegnerin in eine Besitz- und eine Produktionsgesellschaft das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nicht zu.

1. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde ist der Antrag zulässig. Das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Entscheidung ist zu bejahen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob durch die zwischen den Beteiligten geführten Gespräche über die geplante Aufspaltung der Gesellschaft die Antragsgegnerin einer eventuellen Beratungspflicht nach § 111 Satz 1 BetrVG bereits nachgekommen ist. Zum einen würde dies den Antrag nicht unzulässig, sondern allenfalls unbegründet machen, zum anderen geht der eigentliche Streit der Beteiligten nicht um eine Verpflichtung der Antragsgegnerin, die geplante Maßnahme mit dem Betriebsrat zu beraten, sondern darum, ob der Betriebsrat bei den geplanten Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht in der näheren Ausgestaltung der §§ 111, 112 BetrVG hat. An der Klärung dieser Rechtsfrage besteht ein berechtigtes Interesse des Betriebsrates. Von ihr hängt ab, ob der Betriebsrat zumindest die Aufstellung eines Sozialplanes verlangen kann. Daß der Betriebsrat zur Erzwingung eines Sozialplanes auch die Einigungsstelle anrufen könnte, steht der Einleitung des vorliegenden Beschlußverfahrens nicht entgegen. Der Streit über das vom Betriebsrat in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht kann im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ausgetragen werden, ohne daß vorher der Spruch der Einigungsstelle abgewartet werden müßte (Entscheidung des Senats vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [zu B I der Gründe]).

2.a) Das Landesarbeitsgericht hat ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bejaht, weil die geplante Aufspaltung der Antragsgegnerin erhebliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben könne. § 111 Satz 2 BetrVG umschreibe nicht abschließend die mitbestimmungspflichtigen Fälle einer Betriebsänderung.

Damit hat das Landesarbeitsgericht den Begriff der Betriebsänderung in § 111 BetrVG verkannt.

b) Es bedarf im vorliegenden Falle keiner Entscheidung der Frage, ob § 111 Satz 2 BetrVG einen abschließenden Katalog mitbe-



stimmungspflichtiger Betriebsänderungen enthält oder ob auch andere Fälle einer Betriebsänderung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auslösen. Selbst wenn man der Ansicht folgt, daß § 111 Satz 2 BetrVG die Fälle der mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung nicht erschöpfend nennt, bedeutet dies nicht, daß jede Maßnahme des Unternehmers, die zu wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft führen kann, mitbestimmungspflichtig ist. Es muß sich auch dann bei dieser Maßnahme um eine solche handeln, die eine Änderung des Betriebes zum Gegenstand hat.

Der Begriff des Betriebes wird im Betriebsverfassungsgesetz 1972 nicht definiert, sondern so übernommen, wie er im Arbeitsrecht in Rechtsprechung und Rechtslehre ausgebildet worden ist. Danach ist der Betrieb die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen und inmateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen. Dieser Betriebsbegriff umfaßt auch die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Das hat der Senat in seiner Entscheidung vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972 [zu B II 1 b, aa der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, näher ausgeführt. Von einer Änderung des Betriebes kann daher nur dann gesprochen werden, wenn entweder die organisatorische Einheit, die Betriebsmittel, der Betriebszweck oder die in der Belegschaft zusammengefaßten Arbeitnehmer eine Änderung in quantitativer oder qualitativer Hinsicht erfahren. Das machen die in § 111 Satz 2 BetrVG genannten Fälle einer Betriebsänderung deutlich. Nur von solchen Änderungen können die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer unmittelbar betroffen werden und dadurch Nachteile erleiden. Dem Schutz vor solchen Änderungen dient das dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen gewährte Mitbestimmungsrecht. Nachteile, die durch eine Betriebsänderung entstehen, sollen durch einen Sozialplan ausgeglichen oder gemildert werden.

3. Die Aufspaltung der Antragsgegnerin in eine Besitz- und Produktionsgesellschaft stellt keine Betriebsänderung im dargelegten Sinne dar. Nach den Plänen der Antragsgegnerin soll die Produktions-



gesellschaft die Betriebsmittel - Räume und Anlagen - von der Besitzgesellschaft pachtweise erhalten, die Arbeitnehmer von der Antragsgegnerin übernehmen und den Betrieb im bisherigen Umfang weiterführen. Damit stellt sich die Überleitung des Betriebes auf die Produktionsgesellschaft als rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB dar. Ein solcher rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber ist aber für sich allein keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG. Das hat der Senat zuletzt in seiner Entscheidung vom 21. Oktober 1980 - 1 AZR 145/79 - (DB 1981, 698) ausgesprochen. Daran ist festzuhalten. Das entspricht auch der nahezu übereinstimmenden Auffassung im Schrifttum (vgl. für den besonderen Fall, daß der Betriebsübergang im Rahmen einer Unternehmensaufspaltung erfolgt, Eich, DB 1980, 255 ff.).

Etwas anderes gilt auch nicht deswegen, weil sich durch die beabsichtigte pachtweise Übernahme der Betriebsmittel durch die Betriebsgesellschaft eine Änderung hinsichtlich der Verfügungsbefugnis des Betriebsinhabers an den Betriebsmitteln ergibt. Die Betriebsgesellschaft als neuer Betriebsinhaber ist nicht mehr Eigentümer der Betriebsmittel, sie kann daher über diese nicht frei wie ein Eigentümer, sondern nur im Rahmen des Pachtverhältnisses verfügen. Das bedingt aber noch keine Änderung des Betriebes selbst. Die Betriebsmittel als solche bleiben unverändert der Organisation zur Erreichung des Betriebszweckes zugeordnet. Ihre sachenrechtliche Zuordnung zum Betriebsinhaber ist ohne Bedeutung. Mit der Beschränkung der Verfügungsmacht des neuen Betriebsinhabers über die sächlichen Betriebsmittel mag zwar - wie der Antragsteller meint - eine "funktionale Änderung in der Position des Unternehmers" eintreten, diese bedingt aber ebensowenig eine Änderung des Betriebes wie etwa der Übergang von Arbeitgeberfunktionen auf den Konkursverwalter, der hinsichtlich der Führung des Betriebes im Vergleich zum Gemeinschuldner vor der Eröffnung des Konkurses Beschränkungen und Bindungen unterliegt, die ebenfalls eine "funktionale Änderung in der Position des Unternehmers" bedingen.

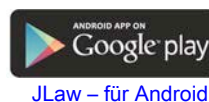
Es liegt auch keine Änderung des Betriebszweckes vor. Nach wie vor ist der arbeitstechnische Zweck des Betriebes auf die Herstellung von Spinnerei- und Webereiprodukten gerichtet. Wenn die Antragsgegnerin als künftige Besitzgesellschaft sich auf die



Verpachtung der sächlichen Betriebsmittel auf die Produktionsgesellschaft beschränkt, so liegt darin lediglich eine Änderung des Unternehmenszwecks der Antragsgegnerin, der den Betriebszweck unberührt läßt und daher keine Betriebsänderung darstellt. Wollte man auf diese Änderung des Unternehmenszweckes abstellen, so wäre ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates allein davon abhängig, ob das bisherige Arbeitgeberunternehmen die Rolle der Besitz- oder Produktionsgesellschaft übernimmt. Überträgt es das Aktivvermögen und damit die sächlichen Betriebsmittel auf eine neu zu gründende Gesellschaft, um dann von dieser den Betrieb pachtweise zu übernehmen und fortzuführen, läge eine Änderung im Unternehmenszweck nicht vor. Von einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung könnte dann auf keinen Fall die Rede sein. Eine unterschiedliche Bewertung der beiden Vorgänge wäre aber angesichts der gleichen möglichen Nachteile für die Belegschaft - Verlust des Aktivvermögens als Haftungsgrundlage für eventuelle Sozialplanansprüche - nicht gerechtfertigt.

4. Der Senat verkennt nicht, daß Maßnahmen, wie sie von der Antragsgegnerin geplant werden, zu Nachteilen für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer der Antragsgegnerin führen können. Solchen Nachteilen zu begegnen ist nicht Aufgabe des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates. Wie die Vorschriften der Konkursordnung und des Anfechtungsgesetzes über die Gläubigeranfechtung, § 419 BGB und die §§ 916 ff. ZPO ausweisen, ist der Gläubiger eines Anspruches nur in beschränktem Umfange gegen eine Verminderung der Haftungsmasse seines Schuldners geschützt. Gegebenenfalls mag auch eine Durchgriffshaftung eines Dritten in Frage kommen. Die Zuerkennung eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bei unternehmerischen Maßnahmen der vorliegenden Art würde im Ergebnis bedeuten, daß die Arbeitnehmer eines Betriebes als Gläubiger nur möglicher künftiger Ansprüche über einen erzwingbaren Sozialplan Sicherheiten erlangen könnten, die anderen Gläubigergruppen verwehrt wären.

5. Ist somit die Übernahme des Betriebes durch die geplante Produktionsgesellschaft keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG, so ist doch nicht ausgeschlossen, daß die Antragsgegnerin oder die geplante Produktionsgesellschaft selbst Betriebsände-



rungen vornehmen, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach den §§ 111 ff. BetrVG auslösen können. Solche Maßnahmen hat der Betriebsrat jedoch nicht vorgetragen und sind auch sonst aus dem Vorbringen der Beteiligten nicht ersichtlich. Insbesondere führt der Wechsel in der Betriebsinhaberschaft nicht notwendig zu einer Änderung des Leitungsapparates und damit zur Änderung der betrieblichen Organisation. Daß konkrete organisatorische Änderungen schon jetzt geplant seien, wird auch vom Betriebsrat nicht behauptet.

Dem Betriebsrat steht somit das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nicht zu. Das macht die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung erforderlich.

gez.: Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Gnade

Dr. Giese

