

Aktenzeichen: 1 ABR 14/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 13. Juni 1989
- 1 ABR 14/88 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 23. Juni 1987
- 27 BV 1/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 9. Dezember 1987
- 10 Ta BV 7/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Sozialplanpflicht neu gegründeter Unternehmen

Gesetz: BetrVG § 112 a Abs. 2, § 112 Abs. 4, § 111 Satz 2 Nr. 1;
BGB § 613 a; AO § 138; ZPO § 256

Leitsatz:

Ein neu gegründetes Unternehmen ist in den ersten vier Jahren nach seiner Gründung auch dann von der Sozialplanpflicht für eine Betriebsänderung befreit, wenn diese Betriebsänderung in einem Betrieb erfolgt, den das Unternehmen übernommen hat und der selbst schon länger als vier Jahre besteht.



1 ABR 14/88

10 Ta BV 7/87 Berlin

Verkündet am
13. Juni 1989

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

in dem Beschlußverfahren
unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#) - ? -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 13. Juni 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Münzer beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin - 10 TaBV 7/87 - vom 9. Dezember 1987 aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten um die Frage, ob der Betriebsrat anlässlich einer Betriebsänderung im Betrieb des Arbeitgebers einen Sozialplan verlangen kann.

1. Arbeitgeber ist die Gesellschaft "B Produktionsgesellschaft R mbH". Diese Gesellschaft wurde durch Gesellschaftsvertrag vom 18. März 1986 von der Firma "S GmbH" mit Sitz in München und dem Diplom-Betriebswirt K., Berlin, gegründet. Der Geschäftsanteil der S GmbH beträgt



- 3 -

100.000,-- DM, der des Diplom-Betriebswirts K. 25.000,-- DM. Die Firma der Gesellschaft lautete zunächst "B Produktionsgesellschaft mbH". Sie wurde am 27. Mai 1986 mit Rücksicht darauf geändert, daß es in Berlin eine weitere Gesellschaft "B GmbH" gab, deren Gesellschafter ebenfalls die S GmbH und die Firma E Vermögens- und Beteiligungsgesellschaft mbH waren, und die in Berlin, T, ihren Sitz hatte.

Noch Anfang 1986 betrieb die Firma "R GmbH & Co." in Berlin, H, eine Fleischwarenfabrik. Diese Fleischwarenfabrik war ursprünglich von der Firma Gebrüder M GmbH & Co. für die Belieferung ihrer Lebensmittelkette mit Fleischwaren betrieben und dann im Zuge einer Betriebsaufspaltung auf die neu gegründete Firma R GmbH & Co. übertragen worden. Grundstückseigentümer blieb die Firma Gebrüder M GmbH & Co., die die Grundstücke und Gebäude an die Firma R GmbH & Co. verpachtete.

Die Fleischwarenfabrik der Firma R GmbH & Co. ist mit Wirkung vom 1. April 1986 vom Arbeitgeber, der Firma B Produktionsgesellschaft R mbH übernommen worden. Die Grundstücke und Gebäude wurden von der Firma Gebrüder M GmbH & Co. gepachtet, das bewegliche Inventar von der Firma R GmbH & Co. durch Kaufvertrag erworben. Der Arbeitgeber führte den Betrieb vom 1. April 1986 mit den damals rd. 100 dort beschäftigten Arbeit-



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



nehmern, die er unter Aufrechterhaltung ihres Besitzstandes übernahm, fort. Er trat auch in die Belieferungsverträge für die Lebensmittelkette der Gebrüder M GmbH & Co. ein. Im Betrieb des Arbeitgebers war schon vor der Betriebsübernahme ein Betriebsrat gewählt worden, der sein Amt fortführte und Beteiligter des vorliegenden Verfahrens ist.

Die andere Fleischwarenfabrik, die B GmbH, Berlin, T, hat im Laufe des Jahres 1986 den Betrieb stillgelegt und die Fleischproduktion aufgegeben.

2. Zum 31. Oktober 1986 stellte der Arbeitgeber das Geschäft mit Frischfleisch und gefrorenem Fleisch ein und löste aus diesem Grunde die Zerlegerei auf. Er kündigte deshalb mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes von den insgesamt bei ihm beschäftigten rd. 100 Arbeitnehmern 31 Arbeitnehmer.

Im Hinblick auf diese Betriebseinschränkung verlangte der Betriebsrat die Aufstellung eines Sozialplanes, was der Arbeitgeber ablehnte. Der Betriebsrat beantragte daraufhin beim Arbeitsgericht die Bestellung des Vorsitzenden einer Einigungsstelle. Der Arbeitgeber hat im Gegenzuge das vorliegende Verfahren anhängig gemacht.

Der Arbeitgeber ist der Ansicht, aufgrund der Neuregelung in § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG könne die Einigungsstelle nicht verbindlich über die Aufstellung eines Sozialplanes entscheiden. Im Zeitpunkt der Auflösung der Zerlegerei habe das im März 1986



gegründete Unternehmen erst sechs Monate bestanden. Er hat daher beantragt

festzustellen, daß es sich bei den im Zusammenhang mit der Einstellung der Produktion und des Vertriebs von Frischfleisch und gefrorenem Fleisch erfolgten betriebsbedingten Entlassungen von 31 Arbeitnehmern um keine sozialplanpflichtige Angelegenheit gemäß § 112 Abs.4 und 5 BetrVG gehandelt hat.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, die Ausnahme von der Sozialplanpflichtigkeit einer Betriebsänderung beziehe sich nicht auf den Fall, daß ein neu gegründetes Unternehmen einen schon lange bestehenden Betrieb übernommen habe und in diesem Betrieb eine Betriebsänderung vornehme.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung allein kann dem Antrag des Arbeitgebers nicht stattgegeben werden. Für eine abschließende Entscheidung bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen.



1. Der Antrag des Arbeitgebers ist zulässig.

Der auf Anregung des Arbeitsgerichts formulierte Antrag des Arbeitgebers bezieht sich seinem Wortlaut nach auf die Feststellung einer in der Vergangenheit liegenden Tatsache, nämlich "daß es sich bei den ... Entlassungen ... um keine sozialplanpflichtige Angelegenheit ... gehandelt hat". Ein solcher Antrag ist unzulässig (BAGE 46, 322 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Die Begründung des Antrages sowie der ursprünglich vom Arbeitgeber selbst formulierte Antrag, "daß er nicht verpflichtet ist, wegen der ... Entlassungen ... über einen Sozialplan zu verhandeln", macht jedoch deutlich, daß es dem Arbeitgeber um die Feststellung eines Rechtsverhältnisses geht. Der Arbeitgeber erstrebt eine gerichtliche Entscheidung dahin, daß der Betriebsrat nicht berechtigt ist, über einen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle einen Sozialplan zu erzwingen. Dieses Rechtes berührt sich der Betriebsrat noch heute. Damit ist auch das von § 256 ZPO geforderte Feststellungsinteresse für den Antrag des Arbeitgebers gegeben.

2. Der Senat hat in einem anderen, den Betrieb des Arbeitgebers betreffenden Verfahren in seiner Entscheidung vom 8. November 1988 (- 1 AZR 687/87 - AP Nr. 18 zu § 113 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgesprochen und im einzelnen begründet, daß die im Herbst 1986 erfolgte Auflösung der Zerlegerei und die Entlassung von 31 hier beschäftigten Arbeitnehmern eine Betriebsänderung in der Form einer Einschränkung des Betriebes im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG war. Darauf



nimmt der Senat Bezug. Die Entscheidung ist den Beteiligten bekannt. Neue Tatsachen, die eine andere Beurteilung rechtfertigen könnten, sind im vorliegenden Verfahren nicht vorgetragen oder ersichtlich geworden.

3. Der Senat hatte in jenem Verfahren nicht zu entscheiden, ob der Betriebsrat anlässlich dieser Betriebsänderung einen Sozialplan über einen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle erzwingen kann. Um diese Frage streiten die Beteiligten im vorliegenden Verfahren. Der Senat kann diese Frage nicht abschließend entscheiden.

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Betriebsrat einen Sozialplan über einen Spruch der Einigungsstelle nicht erzwingen kann, wenn auf die vom Arbeitgeber durchgeführte Betriebsänderung die Vorschrift des § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG Anwendung findet. Nach dieser Vorschrift findet § 112 Abs. 4 BetrVG, also die Bestimmung, wonach die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans verbindlich entscheidet, wenn zwischen den Betriebspartnern eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande kommt, keine Anwendung auf Betriebe eines Unternehmens in den ersten vier Jahren nach seiner Gründung. Der Senat folgt auch der Ansicht, daß es für die Anwendung dieser Vorschrift allein auf das Alter des Unternehmens, nicht aber darauf ankommt, ob der Betrieb des neu gegründeten Unternehmens, in dem eine Betriebsänderung durchgeführt wird, schon länger bestand und von dem neu begründeten Unternehmen durch Rechtsgeschäft gemäß § 613 a BGB übernommen worden ist.



Dies folgt zunächst aus dem Wortlaut der Bestimmung. Wenn es hier heißt: "... in den ersten vier Jahren nach seiner Gründung", so kann sich die Gründung grammatikalisch nur auf das Unternehmen beziehen. Hätte auf die Gründung des Betriebes oder der Betriebe abgestellt werden sollen, hätte die Vorschrift sprachlich korrekt "in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung" lauten müssen (Heinze, Nichtsozialplanpflichtige Betriebsänderung, NZA 1987, 41, 49 Fn. 76).

b) Dieses Verständnis der Bestimmung in § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG widerspricht auch nicht dem Sinn des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, durch dessen Art. 2 Nr. 2 § 112 a in das Betriebsverfassungsgesetz eingefügt worden ist. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drucks. 10/2102) vom 11. Oktober 1984 heißt es insoweit:

A. Zielsetzung

Ziel des Gesetzentwurfes ist es, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Dazu sind Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht vorgesehen. Allen Einzelvorschlägen liegt der Gedanke zugrunde, die seit längerem bestehende schwierige Beschäftigungslage zu verbessern ...

B. Lösung

Folgende Einzelregelungen sind vorgesehen:

...
Änderung der Sozialplanregelung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Und später in der Einzelbegründung zu § 112 a Abs. 2:

Die Ausnahmeregelung knüpft an die Neugründung des Unternehmens, nicht des Betriebs an. Bereits länger als vier Jahre bestehende Unternehmen, die neue Betriebe errichten, können sich



nicht auf die Regelung des Absatzes 2 berufen, wenn in diesen Betrieben eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Gleiches gilt nach Satz 2 für Unternehmen und Konzerne, die rechtlich umstrukturiert werden ...

Aus diesen Begründungen wird deutlich, daß der Gesetzgeber sich eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten schon dadurch versprach, daß er die Gründung neuer Unternehmen dadurch erleichtert, daß er diese neu gegründeten Unternehmen im Falle einer notwendig werdenden Betriebsänderung oder Betriebsstilllegung von der Verpflichtung, einen Sozialplan zu vereinbaren, ausnahm. Er hat dabei die Befreiung neu gegründeter Unternehmen von der Sozialplanpflicht nicht zusätzlich davon abhängig gemacht, daß die Neugründung des Unternehmens unmittelbar auch mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze verbunden ist. Wäre es dem Gesetzgeber allein oder vornehmlich auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze angekommen, wäre der zweite Satz der Begründung für die in § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG getroffene Regelung nicht verständlich. Danach sollen sich nämlich länger als vier Jahre bestehende Unternehmen, die neue Betriebe errichten - und damit neue Arbeitsplätze schaffen -, nicht auf die Befreiung von der Sozialplanpflicht berufen können, wenn in diesen - neuen - Betrieben eine Betriebsänderung durchgeführt wird.

c) Zu einem anderen Verständnis zwingt auch nicht die Regelung in § 112 a Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Wenn danach die Befreiung von der Sozialplanpflicht nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen gilt, so mag dafür die Überlegung maßgebend gewesen sein, daß solche umstrukturierenden Unternehmen und Konzerne die Kosten



eines Sozialplans für notwendig werdende Betriebsänderungen in einem neu gegründeten Unternehmen einkalkulieren und dafür Rücklagen bilden können, so daß diese Kosten nicht von einer im Zuge einer Umstrukturierung notwendig werdenden Neugründung abschreckend wirken, womit der Grund für die Befreiung von der Sozialplanpflicht bei Betriebsänderungen entfällt. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, neu gegründete Unternehmen, die einen schon länger bestehenden Betrieb übernehmen, seien in der gleichen Lage, das Risiko eines Sozialplans abzuschätzen und für dessen Kosten Rücklagen zu bilden, so daß für eine Befreiung von der Sozialplanpflicht in diesen Fällen nach dem Zweck des Beschäftigungsförderungsgesetzes kein Anlaß besteht (so aber Fitting/Aufarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 18 b; Weller, AR-Blattei, Sozialplan I B V). Auch wenn ein neu gegründetes Unternehmen einen bereits seit längerer Zeit bestehenden Betrieb übernimmt, ist damit ein erhöhtes Risiko verbunden, zumal dann, wenn - schon aus Kostengründen - ein notleidender Betrieb übernommen wird. Auch ist das neu gegründete Unternehmen in einem solchen Falle nicht ohne weiteres in der Lage, schon Rücklagen für einen eventuellen Sozialplan zu bilden.

d) Schließlich zwingt auch die Regelung in § 112 a Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht zu der Annahme, die Befreiung neu gegründeter Unternehmen von der Sozialplanpflicht gelte nur, wenn auch der Betrieb neu gegründet wird und damit neue Arbeitsplätze geschaffen worden sind.

Zur näheren Bestimmung des für die Berechnung des Vier-Jahres-Zeitraumes maßgebenden Zeitpunktes der Gründung verweist die-



se Regelung auf § 138 AO. Diese vom Gesetzgeber herangezogene steuerrechtliche Vorschrift spricht allerdings ihrem Wortlaut nach dafür, daß es auch auf die Neueröffnung eines Betriebes ankommt. § 138 Abs. 1 Satz 1 AO knüpft mit den Worten: "Wer einen Betrieb ... eröffnet, hat dies dem ... Finanzamt ... mitzuteilen ..." an die Eröffnung des Betriebes, nicht aber an die Gründung des Unternehmens an. Wegen der besonderen Zwecksetzung des § 138 AO, die Erfassung der Erwerbstätigen für die Besteuerung sicherzustellen, wird aber im Steuerrecht auch die Übernahme eines bereits bestehenden Betriebes im Wege der Rechtsnachfolge oder eines Rechtsgeschäftes als meldepflichtige Eröffnung angesehen (Kühn/Kutter/Hofmann, AO, 14. Aufl., § 138 Anm. 2). Schon deswegen besagt § 112 a Abs. 2 Satz 3 BetrVG nichts dafür, daß für die Befreiung von der Sozialplanpflicht zusätzlich auf die Neueröffnung eines Betriebes abzustellen ist.

e) Die so verstandene Regelung in § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG steht allerdings in einem gewissen Widerspruch zur Regelung des rechtsgeschäftlichen Betriebsüberganges in § 613 a BGB. Danach tritt der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Würde der bisherige Betriebsinhaber eine Betriebsänderung durchführen, wäre diese sozialplanpflichtig. Ist der Betriebserwerber ein neu gegründetes Unternehmen, entfällt in den ersten vier Jahren nach der Gründung die Pflicht, anläßlich einer Betriebsänderung einen Sozialplan zu vereinbaren. Damit verschlechtert sich die Lage der in diesem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Die Aussicht, bei einer Betriebsänderung durch einen erzwungenen Sozialplan einen Ausgleich oder die Milderung der



wirtschaftlichen Nachteile zu erhalten, ist aber kein "Recht" aus den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Arbeitsverhältnissen, in das der Betriebserwerber eintreten muß mit der Folge, einen Sozialplan auch dann vereinbaren zu müssen, wenn er eine Betriebsänderung in den ersten vier Jahren nach seiner Neugründung durchführt. Allein die Verschlechterung der tatsächlichen Lage der Arbeitnehmer des übernommenen Betriebes rechtfertigt es nicht, entgegen dem Wortlaut in § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG und der dargelegten Zielsetzung dieser Vorschrift neu gegründete Unternehmen von der Sozialplanpflicht nur dann auszunehmen, wenn auch der Betrieb neu gegründet worden ist.

f) Der Senat verkennt nicht, daß die so verstandene Regelung Bestrebungen erleichtert, einen Betrieb dadurch stillzulegen, daß dieser auf ein neu gegründetes Unternehmen übertragen und dann von dem neu gegründeten Unternehmen stillgelegt wird. Die Gründung einer solchen "Stillegungs-GmbH" mag als rechtsmißbräuchliche Inanspruchnahme des Befreiungstatbestandes in § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu werten sein mit der Folge, daß sich das neu gegründete Unternehmen darauf nicht berufen kann, was hier nicht zu entscheiden ist. Ein solcher Vorgang wird in der Regel auch als Umstrukturierung des Unternehmens verstanden werden können, so daß die Befreiung von der Sozialplanpflicht ohnehin nach § 112 a Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht eintritt.

Da der Arbeitgeber als Unternehmen erst im März 1986 gegründet worden ist und es nicht darauf ankommt, daß der Betrieb von der Firma R GmbH & Co. übernommen



worden ist, kann der Betriebsrat die Aufstellung eines Sozialplanes über einen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle nicht erzwingen, sofern nicht die Ausnahmeregelung in § 112 a Abs. 2 Satz 2 BetrVG eingreift.

4. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Gründung des Unternehmens des Arbeitgebers, der B Produktionsgesellschaft R mbH" und die anschließende Übernahme des Betriebes von der Firma R GmbH & Co. nicht im Zuge einer Umstrukturierung des Unternehmens der S GmbH erfolgt ist mit der Folge, daß die Auflösung der Zerlegerei im Herbst 1986 als Betriebsänderung von der Sozialplanpflicht nicht ausgenommen war. Für diese Prüfung bestand schon im Hinblick darauf Anlaß, daß die S GmbH auch Mehrheitsgesellschafterin der B GmbH war, deren Fleischproduktion in der Folgezeit eingestellt wurde. Es spricht manches dafür, daß die S GmbH sich aus der Bindung zu dem Mitgesellschafter E Vermögens- und Beteiligungsgesellschaft mbH lösen, gleichzeitig aber die Produktion von Frischfleisch und Gefrierfleisch im Berliner Raum in einem anderen abhängigen Unternehmen fortsetzen wollte und nur zu diesem Zweck den Betrieb der R GmbH & Co. übernommen hat.

Die tatsächlichen Vorgänge und Zusammenhänge hat das Landesarbeitsgericht nach § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG von Amts wegen zu erforschen. Die Beteiligten sind verpflichtet, an der Aufklärung des Sachverhaltes mitzuwirken. Das Landesarbeitsgericht wird



- 14 -

gegebenenfalls auch die Handelsregisterakten der beteiligten Unternehmen beiziehen und Einsicht in die dort befindlichen Gesellschaftsverträge, Protokolle über Gesellschafterbeschlüsse u.ä. nehmen müssen.

Dieser Aufklärungspflicht hat das Landesarbeitsgericht nicht schon dadurch genügt, daß es im Anhörungstermin mit den Beteiligten die Möglichkeit erörtert hat, ob der Erwerb des Betriebes von der R GmbH & Co. mißbräuchlich allein zu dem Zweck erfolgt ist, diesen Betrieb ganz oder teilweise stillzulegen. Die Neugründung von Unternehmen im Zuge der Umstrukturierung eines Unternehmens oder Konzerns kann wirtschaftlich sinnvoll und geboten erscheinen, so daß von einem "Mißbrauch" nicht die Rede sein kann.

Damit das Landesarbeitsgericht die erforderlichen Feststellungen treffen kann, war dessen Entscheidung aufzuheben und die Sache zur weiteren Aufklärung und erneuten Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Kehrmann

Dr. Münzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)