

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 111, § 76 Abs. 5, §§ 112, 113;
BetrVG 1952 § 66 Abs. 2; KSchG 1969 § 17 Abs.
1; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 100 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Eine Betriebsänderung in der Form der Betriebs-
einschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG
setzt nicht notwendig eine Verringerung der
sächlichen Betriebsmittel voraus. Auch ein blo-
ßer Personalabbau unter Beibehaltung der säch-
lichen Betriebsmittel kann eine Betriebsein-
schränkung sein.
 2. Erforderlich ist eine erhebliche Personalredu-
zierung, wobei die Zahlen- und Prozentangaben
in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht
bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort
festgelegten Zeitraum, als Maßstab gelten kön-
nen.
 3. Bei der Prüfung der Frage, ob eine Betriebs-
einschränkung vorliegt, ist von dem regelmä-
ßigen Erscheinungsbild des Betriebes auszugehen.
Gewöhnliche Schwankungen der Betriebstätigkeit,
die mit der Eigenart des jeweiligen Betriebes
zusammenhängen, sind keine Betriebsänderungen,
auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern
entlassen wird.
 4. Die Sozialplanregelung des § 112 BetrVG ver-
stößt nicht gegen den Gleichheitssatz der Ver-
fassung.

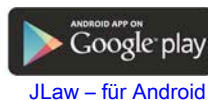
Aktenzeichen: 1 ABR 17/77

Beschluß des BAG vom 22. Mai 1979

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 17/77

2 Ta BV 35/76 Niedersachsen

Verkündet
am 22. Mai 1979

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 3. April 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Bückner und Flachsenberg beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. Dezember 1976 - 2 Ta BV 35/76 - aufgehoben.

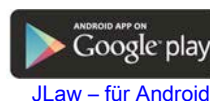
Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Hildesheim vom 22. April 1976 - 1 BV 15/75 - wird zurückgewiesen.

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)



- 2 -

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin unterhält in Bad S einen Betrieb, in dem sie nachrichtenübertragungstechnische Gegenstände herstellt. Im Januar 1974 beschäftigte sie dort 1053 gewerbliche Arbeitnehmer und 382 Angestellte. Ausgelöst durch die wirtschaftliche Rezession reduzierte sie in der Folgezeit den Personalbestand durch Kündigungen sowie dadurch, daß sie anderweitig frei gewordene Stellen nicht wieder besetzte. Am 31. Juli 1975 waren in dem Betrieb der Antragstellerin noch 713 gewerbliche Arbeitnehmer und 330 Angestellte tätig. Von Januar bis Juli 1975 mußten 608 gewerbliche Arbeitnehmer und 87 Angestellte kurzarbeiten. Der Umsatz des Betriebes ging von 6,3 Mill. DM im Januar 1974 auf 5,6 Mill. DM im Januar 1975 und 3,5 Mill. DM im Juni 1975 zurück. Demgegenüber vergrößerte sich der Wert der Lagerbestände von 16,2 Mill. DM im Januar 1974 auf 24,6 Mill. DM im Juni 1975. Einem im Jahre 1974 noch erzielten Gewinn von 1,3 Mill. DM stand ein zu erwartender Verlust von ca. 2 Mill. DM im Jahre 1975 gegenüber.

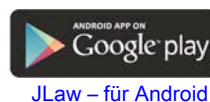
Im August 1975 teilte die Antragstellerin dem Antragsgegner (Betriebsrat) mit, daß sie die Freisetzung von weiteren 90 namentlich bezeichneten Mitarbeitern beabsichtige. Da zehn der genannten Mitarbeiter aufgrund tariflicher Vorschriften unkündbar waren, sollten mit ihnen Auflösungsverträge geschlossen werden. Den übrigen Mitarbeitern sollte gekündigt werden. In der Zeit von Ende August bis Ende Dezember 1975 schieden sodann die 90 Mitarbeiter aus, davon 80 durch von der Antragstellerin ausgesprochene Kündigungen.

Der Antragsgegner sah in der beabsichtigten Personaleinschränkung eine geplante Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG und forderte deshalb Verhandlungen über einen Sozialplan. Die Antragstellerin war anderer Ansicht und lehnte die Aufstellung eines Sozialplans ab. Die nunmehr gebildete Einigungsstelle stellte durch Beschluß vom 20. Oktober 1975 fest, daß die von der Antragstellerin beabsichtigte Personalreduzierung eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung nach § 111 BetrVG darstelle und die Aufstellung eines Sozialplans erforderlich sei.

- 3 -



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



- 3 -

Wegen dieser Feststellung der Einigungsstelle leitete die Antragstellerin am 6. November 1975 ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren mit dem Antrag ein, den Beschluß der Einigungsstelle abzuändern und festzustellen, daß ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand im Sinne des § 111 BetrVG nicht vorliege, die Aufstellung eines Sozialplans mithin nicht erforderlich sei.

Am 24. November 1975 trat die Einigungsstelle erneut zusammen. Hierbei legte die Antragstellerin, die nach wie vor die Sozialplanpflichtigkeit ihrer Maßnahmen bestritt, unter entsprechendem Vorbehalt den Entwurf eines Sozialplans vor, der ihr eine Gesamtbelastung von etwa 36.000,-- DM gebracht hätte. Die Einigungsstelle beschloß am 24. November 1975, nach vorausgegangener Stimmengleichheit bei Stimmenthaltung des Vorsitzenden, im zweiten Abstimmungsverfahren einen Sozialplan mit einer Gesamtbelastung für die Antragstellerin in Höhe von 57.000,-- DM.

Gegen diesen Spruch der Einigungsstelle wendet sich die Antragstellerin in dem vorliegenden, von ihr am 4. Dezember 1975 eingeleiteten Beschlußverfahren, mit dem das Arbeitsgericht das bei ihm bereits anhängige Beschlußverfahren, das sich gegen den vorausgegangenen Beschluß der Einigungsstelle vom 20. Oktober 1975 richtete, verbunden hat.

Nach Auffassung der Antragstellerin liegt eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung nicht vor, so daß für ein Tätigwerden der Einigungsstelle kein Raum gewesen sei. Mit der Entlassung von 80 in den verschiedensten Abteilungen beschäftigt gewesenen Arbeitnehmern - die restlichen ohne Kündigung einvernehmlich ausgeschiedenen zehn Mitarbeiter müßten hier unberücksichtigt bleiben - habe lediglich eine Personalverdünnung stattgefunden. Stilllegungen einzelner Fertigungs- oder Verwaltungszweige seien nicht vorgenommen worden. Auch der Maschinenpark habe keine Änderung erfahren. Die Leistungskapazität des Betriebs sei mithin uneingeschränkt erhalten geblieben. Eine zwangsläufige Veränderung habe sich nur in der Kapazitätsausnutzung ergeben. Von einer Betriebseinschränkung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG könne jedoch nur gesprochen werden, wenn die sächliche Gesamtkapazität wie Maschinen, Anlagen oder Räume verringert werde. Im übrigen müsse die Annahme einer Betriebsänderung aber auch schon daran scheitern, daß die entlassenen 80 Mitarbeiter

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



keinen erheblichen Teil der Gesamtbelegschaft ausmachen.

Ferner hat die Antragstellerin geltend gemacht, die Einigungsstelle habe mit ihrem Spruch vom 24. November 1975 die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschritten. Eine Abwägung zwischen den sozialen Belangen der betroffenen Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplans habe überhaupt nicht stattgefunden. Es sei unberücksichtigt geblieben, daß notwendige Ersatzinvestitionen in Höhe der Sozialplanforderungen zusätzlich zum Gesamtverlust des Jahres 1975 in Höhe von rd. 2 Mill. DM zurückgestellt werden müßten.

Die Antragstellerin hat beantragt,

den von der Einigungsstelle am 24. November 1975 beschlossenen Sozialplan aufzuheben.

Der Antragsgegner (Betriebsrat) hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Er hält die von der Antragstellerin vorgenommenen Personaleinschränkungen für eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung. Dabei müsse das Ausscheiden von 90 Arbeitnehmern zugrunde gelegt werden; denn die Initiative zur Lösung der Arbeitsverhältnisse auch der zehn unkündbaren Arbeitnehmer sei schließlich von der Antragstellerin ergriffen worden. Die Einigungsstelle habe auch die Grenzen ihres Ermessens nicht überschritten. Der Sozialplan bringe für die Antragstellerin gegenüber ihrem eigenen Vorschlag nur eine Mehrbelastung von etwa 21.000,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und den Sozialplan der Einigungsstelle vom 24. November 1975 aufgehoben.

Mit seiner hiergegen erhobenen, vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Antragsgegner die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

I. In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken.

1. Die Beteiligten streiten im vorliegenden Verfahren über die Rechtmäßigkeit eines durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplans. Es handelt sich mithin um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG, über die im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden ist (§ 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG).

2. Die Beteiligungs- und die Antragsbefugnis der Antragstellerin als Arbeitgeberin und des Antragsgegners als des Betriebsrats sind zweifelsfrei gegeben.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den Sozialplan der Einigungsstelle aufgehoben, weil nach seiner Ansicht keine sozialplanpflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt. Bei einer Belegschaft von über 1000 Mitarbeitern stelle die Entlassung von 90 Arbeitnehmern aus den verschiedensten Betriebsabteilungen als Konsequenz eines kontinuierlichen und erheblichen Umsatzrückgangs jedenfalls dann keine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG dar, wenn - wie hier - eine Einschränkung der Kapazität damit nicht verbunden sei, sondern lediglich die Ausnutzung der Kapazität verringert werde. Die Kündigungen und Freisetzen hätten nicht darauf abgezielt, den Betrieb auf Dauer einzuschränken, sondern seien die Reaktion auf die Tatsache gewesen, daß der Markt einen erheblichen Teil der nach wie vor möglichen Produktion zur Zeit nicht aufnehme. Unter diesen Umständen könne lediglich von einer Produktionsminderung mit den sich daraus ergebenden personellen Konsequenzen die Rede sein, nicht aber von Einschränkung des Betriebes.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. a) Die Frage, ob ein Personalabbau größeren Umfangs ohne Verringerung der sächlichen Betriebskapazität eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sein kann, wird in der Rechtswissenschaft unterschiedlich beantwortet.

Nach überwiegender Meinung soll eine Betriebseinschränkung nur vorliegen, wenn die Leistung der Betriebsanlagen herabgesetzt wird; eine geringere Ausnutzung der Betriebsanlagen soll ebenso wenig genügen wie eine Herabsetzung der Arbeitnehmerzahl für sich allein ohne dauernde Stilllegung von Betriebsanlagen (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 111 Anm. 11; Dietz-Richardi,



BetrVG, 5. Aufl., § 111 Anm. 22 bis 24; Stege-Weinspach, BetrVG, 3. Aufl., Textz. 4.4421, S. 556; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 111 Anm. 17; Bulla, RdA 1976, 233 [236 bis 241]; Vogt, DB 1976, 625; Rumpff, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 2. Aufl., S. 236 ff.; zum BetrVG 1952 ebenso: Hueck-Nipperdey-Säcker, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/2, S. 1474; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 3. Bd., S. 524 f.).

Nach Hunold (BB 1975, 1439 [1441]) soll dies jedoch nur für Produktionsbetriebe gelten, dagegen nicht für Dienstleistungsbetriebe, weil hier die personelle Kapazität mit der Betriebskapazität identisch sei und deshalb jede Personalreduzierung die Betriebskapazität berühre.

Andere Autoren stellen dagegen für den Begriff der Betriebseinschränkung allgemein auf die Verminderung der Leistungsfähigkeit des Betriebes ab, gleichgültig ob dies durch Außerbetriebsetzung oder geringere Ausnutzung sächlicher Betriebsmittel oder durch Personalreduzierung geschieht (Hanau, ZfA 1974, 89 [98]; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 106 Anm. 60). Wieder andere meinen, daß Massenentlassungen für sich allein schon Betriebseinschränkungen im Sinne des Gesetzes seien (GK-Fabrizius, BetrVG, § 111 Anm. 82 ff.; Gnade-Kehrman-Schneider, BetrVG, § 111 Anm. 7; Neyses, BlStSozArbR 1977, 116 [117]; Kraushaar, ArbuSozR 1977, 34 ff.).

b) Die für die überwiegende Meinung, wonach ein Personalabbau ohne Stilllegung von Betriebsanlagen keine Betriebseinschränkung sein könne, angeführten Gründe (vgl. hierzu vor allem Bulla, RdA 1976, 233 [236 ff.]) vermögen nicht zu überzeugen.

aa) Zunächst wird geltend gemacht, die Richtigkeit der überwiegenden Meinung ergebe sich bereits aus dem Begriff des Betriebes, der die Arbeitnehmer nicht mitumfasse. Es müsse zwischen Betrieb und Betriebsgemeinschaft unterschieden werden. Nach heutigem Verständnis sei der Betrieb die Grundlage und der Rahmen für die in ihm sich entfaltende Betriebsgemeinschaft; es gehöre aber nicht zum Begriff des Betriebes, daß Arbeitnehmer vorhanden seien.



Der Begriff des Betriebes wurde im Betriebsverfassungsgesetz 1952 und wird auch im Betriebsverfassungsgesetz 1972 nicht definiert, sondern so übernommen, wie er im Arbeitsrecht in Rechtsprechung und Rechtslehre ausgebildet worden ist (BAG AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG 1952 [zu 2 der Gründe]; AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972 [zu III 2 der Gründe]). Danach wird der Betrieb umschrieben als eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen (BAG AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG 1952 [zu 2 der Gründe]).

Entgegen der Meinung von Bulla (aaO, S. 236) läßt sich dieser Definition nicht entnehmen, daß unter "Betrieb" nur die Zusammenfassung sächlicher und immaterieller Betriebsmittel zu verstehen sei, während die Arbeitnehmer nicht dazu gehörten. Das Gegenteil ist nach der Definition richtig.

Richtig ist zwar auch, daß es Betriebe ohne Arbeitnehmer gibt. Diese sind aber für das Arbeits- und insbesondere das Betriebsverfassungsrecht bedeutungslos. Darauf, daß zum Betriebsbegriff im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes wesensmäßig auch die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zählen, weist schon die Bezeichnung des Gesetzes selbst hin. Wäre mit dem Begriff "Betrieb" nur die Zusammenfassung sächlicher und immaterieller Betriebsmittel gemeint, dann dürfte das Gesetz nicht "Betriebsverfassungsgesetz", sondern müßte korrekt "Gesetz über die Verfassung der Betriebsgemeinschaft" heißen. Insbesondere aber gibt gerade die Vorschrift des § 111 Satz 2 BetrVG deutlichen Aufschluß darüber, daß der Betriebsbegriff die Belegschaft mit einschließt. Nach § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG gilt als Betriebsänderung auch die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation. Wollte man unter Betriebsorganisation nur die Ausrichtung von sächlichen und immateriellen Mitteln auf den arbeitstechnischen Zweck verstehen, würde die Vorschrift weitgehend leerlaufen; es wäre nicht recht verständlich, weshalb die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation dann neben der grundlegenden Änderung des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen in Nr. 4 und der Einführung grundlegend neuer



Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren in Nr. 5 des § 111 Satz 2 BetrVG noch besonders aufgeführt wird. Vor allem aber ist zu beachten, daß § 111 Satz 1 BetrVG als Eingangsnormierung die Betriebsänderungen gerade unter dem Gesichtspunkt anspricht, daß sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können, daß also das soziale Element für die Regelung des § 111 BetrVG eine ganz entscheidende Rolle spielt. Dann aber muß eine andere Organisationsschichtung der Arbeitnehmerschaft, durch die bisherige personelle Zusammengehörigkeiten aufgehoben werden, ebenfalls als Änderung der Betriebsorganisation angesehen werden. Insoweit besteht in der Rechtswissenschaft auch kein Streit. Vielmehr fallen nach allgemeiner Meinung unter den Begriff der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation auch die Änderung des Leitungsapparats sowie die Änderung der Verantwortlichkeiten und der Unterstellungsverhältnisse (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 21; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 41; Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 111 Anm. 25), Tatbestände also, die sich unmittelbar auf die Arbeitnehmer des Betriebes beziehen. Demgemäß wird die Betriebsorganisation als das "Ordnungsgefüge von Betriebszweck, im Betrieb arbeitenden Menschen und Betriebsanlagen mit dem Ziel der optimalen Erfüllung der Betriebsaufgaben" definiert (Rumpff, aaO, S. 255; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 21). Der Senat hat im übrigen schon in seinem Urteil vom 6. November 1959 (BAG 8, 207 [211] = AP Nr. 15 zu § 13 KSchG 1951 [zu II 1 der Gründe]) ausgesprochen, daß die Ersetzung der alten Betriebsgemeinschaft durch eine völlig neue Belegschaft auch die Identität des Betriebes, jedenfalls im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, berührt. Er hat also zum Ausdruck gebracht, daß der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff die Belegschaft mitumfaßt.

Etwas anderes läßt sich auch nicht der durch § 122 BetrVG eingeführten Vorschrift des § 613 a BGB entnehmen (so aber Bulla, aaO, S. 236 f.). Es trifft zwar zu, daß der in § 613 a BGB verwendete Betriebsbegriff die Belegschaft nicht umfaßt. Die Vorschrift ist jedoch keine betriebsverfassungsrechtliche Norm. Sie gehört, wie ihre Stellung im Bürgerlichen Gesetzbuch



zeigt, dem Individualarbeitsrecht an. Daß sie im Zusammenhang mit dem Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes durch dessen § 122 eingeführt wurde, ist eine Äußerlichkeit und macht sie nicht zum Bestandteil des Betriebsverfassungsrechts (BAG AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972 [zu III 1 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Für den Betriebsbegriff im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist aber nicht ohne weiteres maßgebend, was in anderen Rechtsnormen darunter verstanden wird (BAG 14, 82 [88] = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG 1952 [zu II 1 der Gründe]). Die Beschränkung des Betriebsbegriffs in § 613 a BGB auf die sächlichen und immateriellen Betriebsmittel und die Unterscheidung zwischen Betrieb und den dort beschäftigten Arbeitnehmern erklärt sich aus dem besonderen Gegenstand der Vorschrift, die die bis dahin umstrittene Frage, ob bei Veräußerung der sächlichen Betriebsmittel die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer automatisch auf den Erwerber übergehen, regelt. Sie besagt daher nichts über den Inhalt des Betriebsbegriffs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (so zutreffend Kraushaar, aaO, S. 36 f.). Im übrigen beruht die Regelung des § 613 a BGB zutiefst aber auch gerade auf dem Gedanken der Zugehörigkeit der Belegschaft zum Betrieb.

bb) Für die Auffassung, daß eine Personalverminderung als solche keine Betriebsänderung sein könne, wird ferner die Formulierung in § 111 Satz 1 BetrVG angeführt, wo von Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft "zur Folge haben können", die Rede ist. Wenn - so wird argumentiert - die Nachteile für die Belegschaft erst die Folge der Betriebsänderung seien, dann müsse die Betriebsänderung den Nachteilen - hier also den Entlassungen - zeitlich vorausgehen, sie könnten mithin nicht zusammenfallen, sondern stünden zueinander im Verhältnis von Ursache und Wirkung. Zur Stützung dieser Ansicht wird auch auf § 113 Abs. 3 BetrVG verwiesen, wonach der Unternehmer zur Zahlung von Abfindungen oder zum Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile verpflichtet ist, wenn er eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchführt und "infolge der Maßnahme" Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.



- 10 -

Diese zunächst einleuchtend erscheinende Argumentation erweist sich jedoch bei näherer Betrachtung als verfehlt, weil sie zu ungereimten Ergebnissen führt.

Geht man davon aus, daß Entlassungen nur dann die Folge einer Betriebsänderung seien, wenn die Betriebsänderung den Entlassungen zeitlich vorgeschaltet sei, so würde eine Betriebsstillegung oder eine Betriebseinschränkung auch nur dann eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung sein, wenn die Betriebsanlagen schon vor dem Ausscheiden der Arbeitnehmer ganz oder teilweise stillgelegt werden, nicht aber, wenn dies gleichzeitig oder später geschieht. Will also beispielsweise ein Unternehmer, um die Produktion einzuschränken, einen Teil der Maschinen abschaffen und die an diesen Maschinen arbeitenden Belegschaftsmitglieder entlassen, so brauchte er die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nur zu beachten, wenn er die betreffenden Maschinen schon vor der Entlassung der daran tätigen Mitarbeiter abschaffte. Täte er dies aber erst später und ließe er die Maschinen noch bis zum Ausscheiden der Mitarbeiter laufen – was meistens der Fall sein wird –, so könnte er sich den Versuch eines Interessenausgleichs und vor allem die etwaigen finanziellen Belastungen eines Sozialplans nach § 112 BetrVG sparen. Das entspräche sicher nicht dem sozialen Sinn und Zweck des Gesetzes, wäre wegen der Aufspaltung eines wirtschaftlich-sozial einheitlichen Vorgangs willkürlich und würde jeder Manipulation Tür und Tor öffnen.

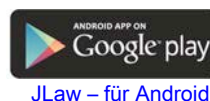
Eine solche Konsequenz wollen die Vertreter der überwiegenden Meinung, soweit sie ihre Ansicht begründen, dadurch vermeiden, daß sie den Begriff der Betriebseinschränkung mit der darauf abzielenden Unternehmerentscheidung gleichsetzen; die den Entlassungen zeitlich vorgeschaltete wirtschaftliche Unternehmerentscheidung soll bereits die Betriebseinschränkung darstellen (vgl. Bulla, aaO, S. 238). Liegt jedoch die Betriebsänderung schon in der unternehmerischen Entscheidung, so sind alle Maßnahmen, die zur Verwirklichung dieser Entscheidung getroffen werden, nicht mehr die Betriebsänderung selbst, sondern deren Folgen. Das würde gleichermaßen für die Stilllegung von Betriebsanlagen wie für die Entlassung von

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

- 11 -



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



Arbeitnehmern gelten. Dann aber lassen sich die oben bezeichneten Formulierungen in § 111 Satz 1 und § 113 Abs. 3 BetrVG nicht mehr zur Begründung der Ansicht heranziehen, eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG müsse notwendig etwas anderes als die Entlassung von Arbeitnehmern, nämlich die Verringerung der sächlichen Betriebskapazität sein, weil Entlassungen nicht zugleich die Betriebseinschränkung selbst und deren Folge sein könnten. Diese Begründung ist nur möglich, wenn man unter dem Begriff "Betriebsänderung" nicht schon den unternehmerischen Entschluß, sondern erst dessen Umsetzung in die Wirklichkeit versteht; denn nur dann kann auch die Verringerung der sächlichen Betriebskapazität die Betriebseinschränkung selbst und nicht erst deren Folge sein.

Unter dem Begriff "Betriebsänderung" ist jedoch nicht die entsprechende unternehmerische Entscheidung als solche zu verstehen. Die Betriebsänderung ist vielmehr der Gegenstand dieser Entscheidung; sie ist nach ihrem insoweit eindeutigen Wortsinne die Umsetzung der darauf abzielenden unternehmerischen Entscheidung in die Wirklichkeit. Auch wenn man von diesem Wortsinne ausgeht, steht die zitierte Formulierung in den §§ 111 Satz 1, 113 Abs. 3 BetrVG der Annahme nicht entgegen, daß auch die Entlassung einer größeren Zahl von Mitarbeitern für sich allein schon den Tatbestand der Betriebsänderung erfüllen kann. Die Fassung der genannten Vorschriften ist nicht im strengen Sinne einer zeitlichen Aufeinanderfolge von Betriebsänderung und Entlassungen als Ursache und Wirkung zu verstehen. Vielmehr soll damit lediglich zum Ausdruck gebracht werden, daß Betriebsänderung und, wie hier, Entlassungen in einem untrennbaren Zusammenhang stehen müssen, sei es daß die Entlassungen schon für sich allein, sei es daß sie zusammen mit anderen Vorgängen die Betriebsänderung ausmachen oder sei es, daß sie erst die Folge von Maßnahmen sind, die ihrerseits eine Betriebsänderung darstellen. Nur wenn man die gesetzliche Formulierung in diesem Sinne deutet, können ungereimte Ergebnisse vermieden werden. Das gilt namentlich für Dienstleistungsbetriebe, bei denen eine Betriebseinschränkung vielfach kaum anders als in Gestalt einer Personalreduzierung in Erscheinung treten kann; denn die sächlichen Betriebsmittel sind in reinen Dienstleistungsbetrieben nur von



untergeordneter Bedeutung. Wenn etwa ein Wirtschaftsberatungsunternehmen einen Teil seiner Berater oder ein Fensterreinigungsunternehmen einen Teil seiner Fensterputzer entläßt und damit zugleich seine Leistungsfähigkeit herabsetzt, kann es für die Frage, ob eine Betriebseinschränkung vorliegt, nicht darauf ankommen, ob sächliche Betriebsmittel wie Schreibtische, Stühle, Eimer, Putzlappen oder ähnliche Arbeitsmittel abgeschafft oder ob sie teilweise von anderen noch mitbenutzt werden. Hierauf weist auch Hanau (ZfA 1974, 89 [98]) zutreffend hin.

cc) Auch aus den Gesetzesmaterialien geht nicht hervor, daß eine Personalverminderung als solche keine Betriebseinschränkung sein könne.

Der Regierungsentwurf zu § 111 BetrVG 1972 stellte im Gegensatz zu § 72 BetrVG 1952 nicht mehr auf bestimmte Arten von Betriebsänderungen ab, sondern darauf, ob und in welchem Umfange eine nach der Betriebsgröße gestaffelte Zahl von Arbeitnehmern durch die unternehmerischen Maßnahmen nachteilig betroffen wird, wobei nach § 111 Abs. 2 Satz 2 des Regierungsentwurfs ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats jedoch entfallen sollte, wenn die unternehmerische Maßnahme durch nicht geplante Einschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Veränderung der Auftragslage oder der wirtschaftlichen Lage des Betriebes bedingt sind (BT-Drucks. VI/1786, S. 23). Der federführende Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung ist dem Regierungsentwurf nicht gefolgt, sondern hat die dann Gesetz gewordene Fassung der Vorschrift beschlossen, die wiederum an das System der Betriebsänderungen in dem früheren § 72 BetrVG 1952 anknüpft. Die Abkehr vom Regierungsentwurf erfolgte jedoch nicht deswegen, weil das Parlament den Personalabbau als solchen nicht als mitbestimmungspflichtige Maßnahme verstanden wissen wollte. Der Grund war gerade nicht die Befürchtung, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei wirtschaftlichen Maßnahmen könne zu stark erweitert werden. Vielmehr fürchtete der Ausschuß im Gegenteil eine zu starke Einschränkung des Mitbestimmungsrechts durch die als Korrektiv gedachte Regelung in § 111 Abs. 2 Satz 2 des Regierungsentwurfs, die dem Ausschuß als zu unbestimmt



erschien. Der Ausschuß hielt es deshalb im Interesse einer größeren Rechtssicherheit für sachgerechter, wie schon im bis dahin geltenden Recht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen an im einzelnen katalogmäßig umschriebene Maßnahmen des Unternehmers zu knüpfen (zu BT-Drucks. VI/2729, S. 32).

c) Es ist auch sonst kein durchschlagender Grund für die Annahme ersichtlich, eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG könne nur bei einer Reduzierung der sächlichen Betriebsmittel vorliegen, nicht aber bei einem Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsausstattung. Nach dem Wortsinne bedeutet der Begriff "Einschränkung des Betriebes" eine Verminderung der Betriebskapazität, gleichgültig auf welche Weise dies geschieht. Auch eine Personalverminderung ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel führt jedenfalls in aller Regel zu einer Herabsetzung der Betriebskapazität. Es ist innerlich nicht gerechtfertigt, insoweit einen Unterschied zwischen der sächlichen und der personellen Kapazität des Betriebes zu machen. Vielmehr erfordert der den §§ 111 bis 113 BetrVG zugrunde liegende soziale Schutzzweck eine einheitliche rechtliche Betrachtungsweise. Das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen ist gegeben wegen des sozialen Schicksals der Belegschaft und ihrer Angehörigen. Daß die Antragstellerin die sächliche Kapazität ihres Betriebes in vollem Umfange aufrechterhalten hat, steht mithin der Annahme einer Betriebseinschränkung nicht entgegen.

d) Der Begriff der Betriebseinschränkung verlangt allerdings, daß eine größere Zahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Das ergibt sich schon daraus, daß nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG die Einschränkung sich auf den ganzen Betrieb oder doch auf wesentliche Betriebsteile beziehen muß. Darüber hinaus ist in diesem Zusammenhang allgemein die Ausgangsvorschrift des § 111 Satz 1 BetrVG zu beachten, die nur solche Betriebsänderungen anspricht, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können.

Im Streitfalle hat die Antragstellerin in der Zeit von August bis Dezember 1975 gemäß einem vorher festgelegten Plan eine Personalreduzierung um 90 Mitarbeiter vorgenommen, wobei



80 Mitarbeitern gekündigt wurde. Eine Herabsetzung der Belegschaftsstärke in diesem Umfang ist auch bei einer Gesamtbelegschaft von etwas mehr als 1000 Arbeitern und Angestellten erheblich.

Wie der Senat in seinem Urteil vom 6. Juni 1978 - 1 AZR 495/75 - ([demnächst] AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972) ausgesprochen hat, können als Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen herangezogen werden (ebenso: Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 8; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 12; GK-Fabricius, aaO, § 111 Anm. 65). Diese Vorschrift dient zwar arbeitsmarktpolitischen Zwecken. Die Zahlen- und Prozentangaben, die die Vorschrift vor ihrer Neufassung durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I, S. 550) enthielt und die auch für den hier streitigen Vorgang aus dem Jahre 1975 in Betracht kommen, waren aber auch schon nach § 66 Abs. 2 BetrVG 1952 maßgebend für die dort normierte Unterrichts- und Beratungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bei sog. Masseneinstellungen und Massenentlassungen. Mag die Regelung des § 66 Abs. 2 BetrVG 1952 auch der Vergangenheit angehören, so zeigt sie doch, daß nach Auffassung des Gesetzgebers Entlassungen in der Größenordnung der einschlägigen Vorschrift des KSchG nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch für den einzelnen Betrieb erhebliche Bedeutung haben. Der Vier-Wochen-Zeitraum des § 17 Abs. 1 KSchG a.F. ist allerdings ebenso wie der Zeitraum von 30 Kalendertagen in der jetzt geltenden Fassung dieser Vorschrift allein auf die Belastung des Arbeitsmarkts zugeschnitten und kann im Rahmen des § 111 BetrVG nicht herangezogen werden. Für das Vorliegen einer Betriebsänderung kann es nur darauf ankommen, wieviele Arbeitnehmer voraussichtlich von der geplanten unternehmerischen Maßnahme insgesamt nachteilig betroffen werden können, mag die Durchführung der Maßnahme auch stufenweise erfolgen und sich über einen längeren Zeitraum hinziehen. Auch bei stufenweiser Durchführung bleibt sie wirtschaftlich-sozial eine einheitliche Maßnahme, die somit nur insgesamt einheitlich beurteilt werden kann. Der in § 17



Abs. 1 KSchG festgelegte Zeitraum, der im übrigen auch in der schon zitierten früheren Vorschrift des § 66 Abs. 2 BetrVG 1952 nicht enthalten war, kann daher nicht maßgebend sein (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 8; a.A.: Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 111 Anm. 9).

Nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 KSchG in der im Jahre 1975 geltenden Fassung war in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern die Entlassung von mindestens 50 Arbeitnehmern anzeigepflichtig. Diese Zahl ist im vorliegenden Falle bei einer Entlassung von 80 Mitarbeitern sogar erheblich überschritten. Der Umfang der hier vorgenommenen Personalreduzierung rechtfertigt daher die Annahme einer Betriebseinschränkung im Sinne des Gesetzes. Ob die einvernehmlich ausgeschiedenen 10 Mitarbeiter bei der Frage nach dem Vorliegen einer Betriebseinschränkung mitzuzählen wären, kann hier also dahinstehen.

e) Eine Personalverringerung kann freilich nur dann eine Betriebseinschränkung sein, wenn es sich dabei um eine außergewöhnliche, vom regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebes abweichende Maßnahme handelt. Gewöhnliche Schwankungen der Betriebstätigkeit, die mit der Eigenart des jeweiligen Betriebes zusammenhängen, sind keine Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG, auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 12; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 25; GK-Fabricius, aaO, § 111 Anm. 45; Bulla, aaO, S. 242); derartige Schwankungen sind von vornherein mit dem betreffenden Betrieb vorgegeben, und die dort tätigen Arbeitnehmer wissen es. Demgemäß ist eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG zu definieren als eine erhebliche, ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes, gleichgültig, ob die Verminderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt (so zutreffend Hanau, ZfA 1974, 89 [98]).

Daß es sich bei der hier von der Antragstellerin vorgenommenen Personalreduzierung um eine ungewöhnliche, nicht nur vorübergehende Maßnahme handelte, kann nicht zweifelhaft sein. Sie wurde ausgelöst durch die anhaltende wirtschaftliche Rezession, die zu einem fortlaufenden erheblichen Absatzrückgang und zu einem beträcht-



lichen Anwachsen der Lagerbestände geführt hatte, und diente dazu, die Produktion einzuschränken und sie der jedenfalls auf nicht absehbare Zeit veränderten Auftragslage anzupassen.

f) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann es auch keine Rolle spielen, daß der Personalabbau nur die Reaktion darauf war, daß der Markt einen erheblichen Teil der Produktion nicht aufnahm. Wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 - (AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972 [Teil II B 3 der Gründe]) im Anschluß an die Entscheidungen des Senats vom 17. September 1974 und vom 14. September 1976 (AP Nrn. 1 und 2 zu § 113 BetrVG 1972) ausgeführt hat, will die Vorschrift des § 111 BetrVG nach ihrem sozialen Schutzzweck alle dort genannten, für die Belegschaft nachteiligen Maßnahmen erfassen, die dem unternehmerischen Verantwortungsbereich zuzurechnen sind. Dem unternehmerischen Verantwortungsbereich, der gerade auch die unternehmerischen Risiken erfaßt, sind aber auch solche Maßnahmen zuzurechnen, die sich aus einer wirtschaftlichen Notlage ergeben und mehr oder minder durch die wirtschaftliche Situation diktiert werden.

g) Nach alledem sind die gesetzlichen Voraussetzungen, unter denen der Betriebsrat die Aufstellung eines Sozialplans verlangen und notfalls durch Anrufung der Einigungsstelle erzwingen kann, erfüllt.

2. Der hier von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan entbehrt nicht etwa deswegen einer rechtlichen Grundlage, weil die gesetzliche Sozialplanregelung in § 112 BetrVG wegen Verletzung des in Art. 3 Abs. 1 GG statuierten allgemeinen Gleichheitssatzes verfassungswidrig wäre. Das Gesetz sieht zwar in § 112 BetrVG einen Ausgleich oder eine Milderung der wirtschaftlichen Nachteile beim Verlust des Arbeitsplatzes nur für solche Arbeitnehmer vor, die im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen werden, während andere, ebenfalls aus betriebsbedingten Gründen rechtswirksam gekündigte Arbeitnehmer keine gesetzliche Möglichkeit haben, von ihrem Arbeitgeber eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu erhalten. Darin, daß der Gesetzgeber diesen anderen Arbeitnehmern eine solche gesetzliche



Möglichkeit nicht gegeben hat, ist jedoch kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG zu erblicken.

Der allgemeine Gleichheitssatz verbietet es, wesentlich Gleiches ungleich zu behandeln. Welche Sachverhaltselemente so wesentlich sind, daß ihre Verschiedenheit eine Ungleichbehandlung rechtfertigt, hat regelmäßig der Gesetzgeber zu entscheiden, wobei er eine weite Gestaltungsfreiheit hat. Der allgemeine Gleichheitssatz ist nur verletzt, wenn sich für eine gesetzliche Differenzierung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund finden läßt, wenn also für eine am Gerechtigkeitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die unterschiedliche Regelung als willkürlich bezeichnet werden muß (BVerfGE 1, 14 [52]; 38, 154 [166] mit weiteren Nachweisen; zuletzt BVerfGE 47, 109 [124]).

Daß sich die gesetzliche Regelung über die Aufstellung eines Sozialplans auf Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG beschränkt, entbehrt nicht eines sachlich einleuchtenden Grundes. Diese Regelung darf nicht isoliert und nur in ihren Wirkungen zugunsten der von einer durchgeführten Betriebsänderung nachteilig betroffenen Arbeitnehmer betrachtet werden. Sie ist vielmehr auch in ihrem Funktionszusammenhang mit der gesetzlichen Gesamtregelung zu sehen und zu würdigen. Die Sozialplanregelung gehört zu dem Normenkomplex des Betriebsverfassungsgesetzes, der sich mit der Beteiligung des Betriebsrats an unternehmerischen Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten befaßt. Hier stand der Gesetzgeber vor der Aufgabe, einerseits die mit der Verantwortung für das Schicksal des Unternehmens verbundene wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit des Unternehmers zu erhalten, andererseits aber auch den sozialen Belangen der von den Auswirkungen der unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidungen betroffenen Belegschaft Rechnung zu tragen. Er hat diese Aufgabe gelöst, indem er bei wirtschaftlichen Entscheidungen mit erheblichen sozialen Auswirkungen, wie sie eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellt, den Unternehmer zwar verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, die geplante Betriebsänderung mit ihm zu beraten und sich ernsthaft um einen Interessenausgleich zu bemühen (§§ 111, 112 BetrVG), den Unternehmer insoweit aber keinem Einigungs-



zwang aussetzt, sondern ihm beim Scheitern eines einvernehmlichen Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat die Alleinentscheidung beläßt. Weil der Unternehmer letztlich allein über eine Betriebsänderung befinden kann, ist trotz bestehender Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats nicht gewährleistet, daß der Unternehmer bei seiner Entscheidung die sozialen Belange der Belegschaft angemessen berücksichtigt. Das kann nur erreicht werden, wenn eine für die Belegschaft oder für erhebliche Teile derselben nachteilige unternehmerisch-wirtschaftliche Entscheidung gegebenenfalls auch mit entsprechenden finanziellen Belastungen für das Unternehmen verbunden ist. Diese Funktion erfüllt der notfalls durch Spruch der Einigungsstelle erzwingbare Sozialplan zum Ausgleich oder zur Milderung der den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Der Unternehmer muß ihn bei seiner wirtschaftlichen Entscheidung über die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit einer Betriebsänderung in Rechnung stellen. Die Erzwingbarkeit des Sozialplans bietet somit eine gewisse Gewähr dafür, daß der Unternehmer sich nicht leichtfertig und ohne Rücksicht auf die sozialen Interessen der Belegschaft zu einer Betriebsänderung entschließt und daß er, wenn er sich für eine solche Betriebsänderung entscheidet, diese in einer für die Belegschaft möglichst schonenden Form durchführt, um die etwaigen finanziellen Belastungen des Unternehmens durch den Sozialplan gering zu halten. Die Sozialplanregelung ist also im Blick auf die soziale Seite des Unternehmens (Mitwirkung der Arbeitnehmer) auch eine Sicherung der sozialen Belange bei unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidungen. Diese seine Funktion läßt es sachlich gerechtfertigt erscheinen, den erzwingbaren Sozialplan auf Betriebsänderungen als Folge unternehmerisch-wirtschaftlicher Entscheidungen zu beschränken. Es ist deshalb nicht willkürlich, wenn der Gesetzgeber für andere Fälle betriebsbedingter Entlassungen, die in keinem Zusammenhang mit einer vom Unternehmer beschlossenen Betriebsänderung stehen, einen Ausgleich oder eine Milderung der wirtschaftlichen Nachteile nicht vorgesehen hat.

3. Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht den von der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan zu Unrecht mit der



Begründung aufgehoben, für ein Tätigwerden der Einigungsstelle fehle es an der gesetzlichen Voraussetzung einer Betriebsänderung. Vielmehr war die Einigungsstelle gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG befugt, über die Aufstellung eines Sozialplans zu entscheiden, da eine Betriebsänderung vorlag und die Beteiligten sich über einen Sozialplan nicht einigen konnten.

III. Die Antragstellerin bekämpft den Spruch der Einigungsstelle ferner mit der Begründung, die Einigungsstelle habe nicht auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen geachtet. Mit dieser Frage hat sich das Landesarbeitsgericht nicht auseinandergesetzt und brauchte sich von seinem Standpunkt aus mit ihr auch nicht auseinanderzusetzen. Einer Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz bedarf es deswegen jedoch nicht. Da eine weitere Sachaufklärung nicht erforderlich ist, kann der Senat in der Sache selbst abschließend entscheiden.

Gemäß § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG faßt die Einigungsstelle in den Fällen, in denen - wie beim Sozialplan (§ 112 Abs. 4 Satz 3 BetrVG) - ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, ihre Beschlüsse nach billigem Ermessen, wobei sie bei der Aufstellung eines Sozialplans nach § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten hat. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer zweiwöchigen Frist seit dem Tage der Zuleitung des Beschlusses der Einigungsstelle beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Diese Frist hat die Antragstellerin gewahrt. Es fehlt jedoch an einem schlüssigen Sachvortrag, aus dem sich eine Ermessensüberschreitung der Einigungsstelle ergeben könnte.

Die Einigungsstelle hat in dem Sozialplan für die gekündigten Arbeitnehmer Abfindungszahlungen festgesetzt, deren Höhe sich nach dem Lebensalter, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Bruttomonatsverdienst des jeweiligen Arbeitnehmers richtet. Das sind sachbezogene Anknüpfungspunkte zur Bemessung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Die Gesamtbelastung der Antragstellerin durch den Sozialplan beläuft sich auf 57.000,-- DM. Bei 80 entlassenen Arbeitnehmern ergibt sich daraus ein durch-



- 20 -

schnittlicher Abfindungsbetrag je Arbeitnehmer von etwa 700,-- DM, ein Betrag also, der sich in durchaus maßvollen Grenzen hält. Die Antragstellerin selbst hatte der Einigungsstelle einen Sozialplan mit einer Gesamtbelastung von 36.000,-- DM vorgeschlagen. Eine solche Belastung hat sie also offenbar selbst noch für wirtschaftlich vertretbar gehalten. Wieso durch die Überschreitung dieses Betrages um 21.000,-- DM bei der Größe des Unternehmens der Antragstellerin die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit überschritten sein soll, ist nicht ersichtlich. Daß die für den Sozialplan benötigten Mittel nicht mehr für andere Unternehmenszwecke wie etwa Ersatzinvestitionen zur Verfügung stehen, ist die notwendige Folge eines Sozialplans und vermag für sich allein die wirtschaftliche Unvertretbarkeit nicht zu begründen.

IV. Der von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan erweist sich hiernach als rechtswirksam, so daß das Arbeitsgericht den Antrag der Antragstellerin auf Aufhebung des Sozialplans mit Recht zurückgewiesen hat. Die erstinstanzliche Entscheidung war daher unter Aufhebung des angefochtenen Beschlusses wiederherzustellen.

gez.: Dr. Müller

Bichler

Dr. Seidensticker

Bücker

Flachsenberg



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)