

Aktenzeichen: 1 ABR 17/91

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. Oktober 1991
- 1 ABR 17/91 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Beschluß vom 12. Februar 1990
- 3 BV 1/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 10. Oktober 1990
- 2 TaBV 8/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanpflicht bei nachträglich gewähltem Betriebsrat

Gesetz:

BetrVG § 111, § 112 Abs. 4; ArbGG § 98

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 17/91
2 TaBV 8/90 Baden-Württemberg

Verkündet am
22. Oktober 1991

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Anhörung vom 22. Oktober 1991 durch den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie den ehrenamtlichen Richter Rösch und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. Oktober 1990 - 2 TaBV 8/90 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob ein erst während der Durchführung der Stilllegung eines bisher betriebsratslosen Betriebes gewählter Betriebsrat noch die Aufstellung eines Sozialplans verlangen kann.

Die Arbeitgeberin, Antragstellerin des vorliegenden Verfahrens, ist ein Tochterunternehmen der schwedischen Gabelstaplergruppe K . Sie hat einen Betrieb in I mit 300 Beschäftigten, in dem ein Betriebsrat besteht. Im Dezember 1987 übernahm sie zusätzlich in dem ca. 70 km von I entfernten P einen Betrieb, wo sie auf einem gemieteten Betriebsgrundstück produzierte. Hier wurden 1989 rd. 45 Arbeitnehmer beschäftigt.



Am 26. September 1989 zeigte die Arbeitgeberin dem Landesarbeitsamt Baden-Württemberg gemäß § 8 AFG an, daß sie den Betrieb in P zum 31. März 1990 schließen und die Produktion in das Hauptwerk nach I verlegen werde. Am 29. September 1989 fand im Werk P eine Betriebsversammlung statt. Hierbei teilte die Arbeitgeberin den Anwesenden den Beschluß der Unternehmensleitung über die Stilllegung des Betriebes mit. Schon am Vortag, also am 28. September 1989, hatte sie die Arbeitsverhältnisse aller im Werk P beschäftigten Arbeitnehmer schriftlich zum 31. März 1990 gekündigt und ihnen gleichzeitig eine Weiterbeschäftigung in I angeboten. Die Produktion in P wurde zum 31. März 1990 stillgelegt. Nach verschiedenen erfolglosen Verhandlungen im Oktober 1989 übernahm schließlich eine Firma, die auf dem Gebiet der Herstellung von Kühlern tätig ist, die von der Arbeitgeberin installierten Anlagen und mietete das Betriebsgrundstück.

Nachdem am 4. Oktober 1989 im Betrieb P ein Wahlvorstand zur Durchführung einer Betriebsratswahl gewählt worden war, fand am 15. November 1989 eine Betriebsratswahl statt. Der hierbei gewählte Betriebsrat verlangte in der Folgezeit von der Arbeitgeberin die Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Da die Arbeitgeberin diese Forderung ablehnte, beantragte der Betriebsrat am 12. Dezember 1989 beim Arbeitsgericht Reutlingen die Bestellung des Vorsitzenden einer Einigungsstelle und die Bestimmung der Zahl der Beisitzer nach § 98 ArbGG. Das Arbeitsgericht hat diesen Antrag mit Beschluß vom 17. Januar 1990 (- 3 BV 53/89 -) abgewiesen. Über den



weiteren Fortgang dieses Verfahrens, welches noch in die Beschwerdeinstanz gelangte (- 2 TaBV 4/90 -), ist nichts bekannt.

Mitte Januar 1990 erstattete die Arbeitgeberin nach Unterrichtung des Betriebsrats bei dem für P zuständigen Arbeitsamt eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG.

Die Arbeitgeberin begehrt die Feststellung, daß der Betriebsrat nicht berechtigt ist, gegen ihren Willen die Einigungsstelle zur Entscheidung über einen Sozialplan anzurufen.

Sie meint, der Betriebsrat könne die Aufstellung eines Sozialplanes nicht verlangen, da dieser in P erstmals gewählt worden sei, nachdem sie die Stilllegung des Betriebes schon beschlossen hatte. Ziel der von ihr später durchgeführten Verhandlungen mit anderen Firmen sei nicht die Veräußerung des Betriebes in P gewesen; sie habe nur einen Nachmieter für das Betriebsgrundstück und Käufer für ihre Anlagen finden wollen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt

festzustellen, daß der Betriebsrat nicht berechtigt ist, gegen ihren Willen eine Einigungsstelle anzurufen, um einen verbindlichen Spruch herbeizuführen, der einen Sozialplan zum Inhalt hat.

Der Betriebsrat hat beantragt, diesen Antrag abzuweisen und festzustellen, daß der Betriebsrat berechtigt ist, eine Einigungsstelle anzurufen, um einen verbindlichen Spruch herbeizuführen, der einen Sozialplan zum Inhalt hat.



Der Betriebsrat ist der Ansicht, er könne den Abschluß eines Sozialplans verlangen, weil die Planung über die Stilllegung zur Zeit seiner Wahl noch nicht abgeschlossen gewesen sei. Aus den von der Arbeitgeberin geführten Verkaufsverhandlungen sei ersichtlich, daß die Stilllegung nur eine mögliche Alternative gewesen sei, die erst später endgültig beschlossen worden sei. Die Kündigungen seien daher nur vorsorglich ausgesprochen worden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und festgestellt, daß der Betriebsrat nicht berechtigt ist, gegen den Willen der Arbeitgeberin eine Einigungsstelle anzurufen, um einen verbindlichen Spruch herbeizuführen, der einen Sozialplan zum Inhalt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats nach Durchführung einer Beweisaufnahme zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter, während die Arbeitgeberin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß der Betriebsrat nicht den Abschluß eines Sozialplanes verlangen kann.

I. Der Antrag ist zulässig.



Die Arbeitgeberin hat ein rechtliches Interesse (§ 256 Abs. 1 ZPO) an der Feststellung, daß der Betriebsrat nicht die Errichtung einer Einigungsstelle zur Erstellung eines Sozialplanes verlangen kann. Der Betriebsrat hat ein solches Recht behauptet und von der Arbeitgeberin mehrmals den Abschluß eines Sozialplanes gefordert. Er hat das Verfahren nach § 98 ArbGG betrieben. Das vorliegende Verfahren ist geeignet, den zwischen den Beteiligten bestehenden Streit über diese Frage abschließend zu klären.

1. Dem Feststellungsinteresse steht das Verfahren nach § 98 ArbGG über die Besetzung der Einigungsstelle nicht entgegen. Es hindert eine Sachentscheidung im vorliegenden Verfahren nicht, obwohl Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht im Bestellungsverfahren auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle prüfen, was gleichbedeutend ist mit der Frage nach dem Bestehen eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes (BAGE 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972 mit Anm. Grunsky). Hierbei handelt es sich jedoch nur um eine summarische Prüfung, da das Gericht nach § 98 Abs. 1 Satz 1 ArbGG Bestellungsanträge wegen fehlender Zuständigkeit nur dann zurückweisen kann, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 24. November 1981 (BAGE 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972) ausgeführt, daß das Verfahren nach § 98 ArbGG unabhängig von einem schwebenden Beschlußverfahren über die Zuständigkeit der Einigungsstelle durchgeführt wird. In diesem Verfahren ist unerheblich, ob und wie das Verfahren nach § 98 ArbGG beendet wird. Selbst die Abweisung des Antrages auf Errichtung einer Einigungsstelle wegen offensichtlicher Unzuständigkeit nimmt der



antragstellenden Arbeitgeberin nicht das Interesse an der Feststellung, daß ein Mitbestimmungsrecht zur Erstellung eines Sozialplanes nicht besteht (vgl. auch Senatsbeschuß vom 25. April 1989, BAGE 62, 1 = AP Nr. 3 zu § 98 ArbGG 1979).

2. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, daß die zwischenzeitlich erfolgte Stillegung des Betriebes in P verfahrensrechtlich ohne Bedeutung ist.

Nach der Rechtsprechung des Senats (BAGE 38, 284 = AP Nr. 15 zu § 112 BetrVG 1972, zu B I 1 der Gründe, m.w.N.) behält der Betriebsrat auch nach einer Betriebsstillegung ein Restmandat zur Wahrnehmung seiner mit der Betriebsstillegung zusammenhängenden Aufgaben, namentlich zur Herbeiführung eines Sozialplanes. Das Landesarbeitsgericht hat daher zutreffend entschieden, daß der Betriebsrat noch Beteiligter im vorliegenden Verfahren sein kann, in dem es um die Klärung der Frage geht, ob ein Sozialplan zu erstellen ist.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß der Betriebsrat nicht die Erstellung eines Sozialplanes verlangen kann.

1. Der Senat hat sich bereits in seiner Entscheidung vom 20. April 1982 (BAGE 38, 284 = AP Nr. 15 zu § 112 BetrVG 1972) grundsätzlich mit der Frage auseinandergesetzt, ob ein erst während der Durchführung der Betriebsstillegung gewählter Betriebsrat die Aufstellung eines Sozialplanes verlangen kann. Er hat diese Frage verneint und zur Begründung auf den systematischen und funktionalen Zusammenhang des erzwingbaren Sozialplanes mit



der gesetzlichen Gesamregelung über die Beteiligung des Betriebsrats an unternehmerischen Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten hingewiesen. Dieser Funktionszusammenhang besteht darin, daß der Arbeitgeber bei seiner wirtschaftlichen Entscheidung über die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit einer Betriebsänderung berücksichtigen muß, daß eine für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben nachteilige unternehmerisch-wirtschaftliche Entscheidung ggf. auch mit entsprechenden Belastungen für das Unternehmen in Gestalt eines Sozialplanes verbunden ist. Der Unternehmer muß den Sozialplan bei seiner wirtschaftlichen Entscheidung über die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit einer Betriebsänderung in Rechnung stellen. Der Sozialplan soll eine gewisse Gewähr dafür bieten, daß der Unternehmer sich nicht leichtfertig und ohne Rücksicht auf die Interessen der Belegschaft zu einer Betriebsänderung entschließt und daß er, falls er eine solche für notwendig hält, diese in einer für die Belegschaft möglichst schonenden Form durchführt, um die finanziellen Belastungen des Unternehmens durch einen Sozialplan gering zu halten. Diese Funktion der Einwirkung auf die unternehmerische Entscheidung über die Betriebsänderung und damit als ein Instrument der Teilhabe der durch den Betriebsrat repräsentierten Belegschaft am unternehmerischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozeß kann der Sozialplan aber nur dann erfüllen, wenn ein Betriebsrat zu einem Zeitpunkt besteht, zu dem die Betriebsänderung noch nicht durchgeführt worden ist. Andererseits kann man nicht darauf abstellen, daß der Sozialplan auch vor Abschluß des Stilllegungsvorhabens abgeschlossen sein muß. Oftmals ist dies zeitlich nicht möglich. Erforderlich ist aber, daß der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Betriebsrat zu einer Zeit errichtet ist, zu der er durch Verhandlungen noch auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluß nehmen kann. Nur dann besteht auch Anlaß für den Arbeitgeber, die finanziellen Belastungen durch einen Sozialplan in seine Entscheidung mit einzubeziehen.

Der Senat hat diese Rechtsprechung in seinem Beschluß vom 29. November 1983 (- 1 ABR 20/82 -, n.v.) bestätigt. Sie ist auch in der Literatur überwiegend zustimmend aufgenommen worden (Fabricius, GK-BetrVG, 4. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 18 f.; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., §§ 111 - 113 Rz 18; vgl. auch Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 111 Rz 5, die darauf abstellen wollen, ob die Masse der Arbeitnehmer bereits ausgeschieden ist; ablehnend ohne weitere Begründung lediglich Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 112 Rz 4 und Rz 26).

Die Rechtsbeschwerde trägt keine neuen Gesichtspunkte vor, die Anlaß zur Aufgabe dieser Rechtsprechung geben. An ihr hält der Senat daher fest.

2. Das Landesarbeitsgericht ist von dieser Rechtsprechung des Senats ausgegangen. Es hat zutreffend darauf abgestellt, daß die Arbeitgeberin die Stillegung des Betriebes P beschloß und mit der Durchführung dieser Entscheidung bereits begonnen hatte, als der Betriebsrat gewählt wurde. Das läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen. Die Arbeitgeberin hat am 26. September 1989 dem Landesarbeitsamt die Stillegung des Betriebes zum 31. März 1990 nach § 8 AFG angezeigt. Sie hat am 28. September



1989 allen Arbeitnehmern zum Zeitpunkt der Stilllegung gekündigt und ihnen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Werk I angeboten. Sie hat die Belegschaft weiter in der Betriebsversammlung vom 29. September 1989 von der Stilllegung des Betriebes unterrichtet. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der durchgeführten Beweisaufnahme auch festgestellt, daß die von der Arbeitgeberin später geführten Verhandlungen mit anderen Firmen nicht die Veräußerung des Betriebes als solchen zum Ziel hatten, sondern auf eine Veräußerung der Anlagen und die Weitervermietung des Betriebsgrundstückes abzielten. Auch dies waren Maßnahmen zur Umsetzung der beschlossenen Stilllegung des Betriebes.

3. Der Umstand, daß die Arbeitgeberin im Januar 1990, also nach der Wahl des Betriebsrats, die Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG erstattete und zu dieser den Betriebsrat anhörte, rechtfertigt entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde keine andere Beurteilung. Zu dieser Anzeige und zur Anhörung des Betriebsrats dazu war die Arbeitgeberin verpflichtet. Wenn anlässlich dieser Anzeige nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG Arbeitgeber und Betriebsrat über die Möglichkeiten beraten sollen, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern, so folgt daraus nicht, daß die Entscheidung, den Betrieb stillzulegen, vor der Massenentlassungsanzeige nicht abschließend gefaßt werden dürfte.

Die Entscheidung des Arbeitgebers, eine Betriebsänderung durchzuführen, ist nach den §§ 111 und 112 BetrVG mit dem Betriebsrat zu beraten, unabhängig davon, ob die geplante Betriebs-



Änderung überhaupt eine Massenentlassungsanzeige erforderlich machen wird. Diese Beteiligung des Betriebsrats an einer geplanten Betriebsänderung setzt – wie dargelegt – voraus, daß im Betrieb ein Betriebsrat besteht. Ist das, wie hier, nicht der Fall, kann der Arbeitgeber die Betriebsänderung beschließen und mit deren Durchführung beginnen. Auch die von § 17 KSchG geforderte Anzeige von Massenentlassungen ist nur eine Maßnahme, die der Durchführung der gegebenenfalls schon lange vorher beschlossenen Betriebsänderung dient. Daß dazu ein jetzt bestehender Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG anzuhören ist, läßt die Beteiligungsrechte nach den §§ 111 f. BetrVG nicht zu diesem Zeitpunkt (neu) aufleben.

Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes über die Anzeige von Massenentlassungen dienen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen. Die Arbeitsverwaltung soll rechtzeitig davon in Kenntnis gesetzt werden, daß eine größere Anzahl von Arbeitnehmern entlassen und möglicherweise arbeitslos wird. Die Arbeitsverwaltung soll rechtzeitig Vorsorge treffen können und durch die Anordnung von Sperrfristen die Möglichkeit haben, die Entlassung von Arbeitnehmern hinauszuschieben. Über den Umfang und den Bestand von Beteiligungsrechten des Betriebsrats an einer diesen Entlassungen zugrunde liegenden Betriebsänderung ändern die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes nichts. Diese setzen aber – wie dargelegt – voraus, daß im Zeitpunkt der Entscheidung über eine Betriebsänderung im Betrieb ein Betriebsrat besteht.

Da dies im Betrieb P nicht der Fall war, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden, daß der Betriebsrat



nicht noch nachträglich die Erstellung eines Sozialplanes verlangen und zu einer Entscheidung über diesen Sozialplan die Einigungsstelle anrufen kann. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats war daher zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Rösch

Lappe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)