

Aktenzeichen: 1 ABR 27/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 27. Juni 1989
- 1 ABR 27/88 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 19. März 1986
- 17/13 BV 31/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 17. November 1987
- 4 TaBV 180/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebseinschränkung, Anfechtung des Sozialplans

Gesetz: BetrVG §§ 111, 112 Abs. 4 und 5, §§ 112 a, 76; KSchG § 17;
BGB § 613 a

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 27/88

4 Ta BV 180/86 Frankfurt am Main

Verkündet am
27. 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 in der Sitzung vom 27. Juni 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Federlin beschlossen:

Unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats wird auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats des Betriebs Frankfurt der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. November 1987 - 4 TaBV 180/86 - aufgehoben.

Die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Frank-



furt am Main vom 19. März 1986 - 17/13 Bv
31/85 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die antragstellende C D GmbH (im folgenden nur: Arbeitgeber) macht die Unwirksamkeit eines von der Einigungsstelle am 8. Juli 1985 für die Hauptniederlassung Frankfurt aufgestellten Sozialplans geltend.

Gegenstand des Unternehmens des Arbeitgebers ist der Vertrieb von Hard- und Software, die von der amerikanischen Muttergesellschaft, der D , hergestellt wird. Daneben bietet sie noch verschiedene Dienstleistungen auf dem deutschen Markt an. Die antragstellende Gesellschaft ist mit ihrer amerikanischen Muttergesellschaft durch einen Gewinnabführungsvertrag verbunden. Die notwendigen Investitionen werden im Gegenzug von der Muttergesellschaft zur Verfügung gestellt. Die Hauptniederlassung des Unternehmens befindet sich in Frankfurt. Weitere, kleinere Niederlassungen und Stützpunkte werden in verschiedenen Großstädten der Bundesrepublik unterhalten. Die Arbeitnehmer der Hauptniederlassung Frankfurt und die Arbeitnehmer des Distrikts Nord (Hamburg und Berlin) sowie des Betriebes Dortmund haben örtliche Betriebsräte gewählt, die wiederum einen Gesamtbetriebsrat errichtet haben. Ob weitere örtliche Betriebsräte bestehen, ist nicht bekannt.

In Frankfurt und an anderen Niederlassungsorten unterhielt der Arbeitgeber Ausbildungseinrichtungen, die unter dem Namen C D Institut (CDI) geführt wurden. Im CDI wurden vor allem Kurse zur schulmäßigen Ausbildung in einer herstellerunabhängigen elektronischen Datenverarbeitung abgehalten. Zu diesem Zweck wurden insbesondere Klassen für vom Arbeitsamt unterstützte Umschüler eingerichtet. Für den Ausbildungsbetrieb wurde ein eigener Großrechner "C 170" genutzt. Die Lehrkräfte, sogenannte Instruktoren, waren festangestellt und entwickelten ihre Unterrichtsmaterialien und didaktischen Konzepte selbständig. Die Frankfurter Einrichtung des CDI war von der übrigen Niederlassung räumlich getrennt untergebracht. Während Geschäftsführung, Verwaltung und Vertrieb ihren Sitz in dem Haus S allee 30 haben, befand sich das CDI in Frankfurt-Bornheim. Für beide Betriebsstätten wurde stets ein einheitlicher Betriebsrat gewählt. Die Leitung des Instituts wurde bis Herbst 1984 von einem Mitglied der in Frankfurt ansässigen Geschäftsleitung wahrgenommen. Von Frankfurt aus erfolgte auch die Betreuung der kleineren Abteilungen des Instituts in den Distrikten Nord, West und Mitte/Süd. Die personellen und sozialen Angelegenheiten der Frankfurter CDI-Mitarbeiter wurden von der zentralen Verwaltung in der S allee mitgeregelt. Im gesamten Bundesgebiet wurden vom Unternehmen Ende 1984 774 Arbeitnehmer, davon in Frankfurt 385 beschäftigt. 55 der Frankfurter Arbeitnehmer gehörten zur Abteilung CDI. Der Gesamtumsatz der C D GmbH betrug 1984 etwa 375 Mill. DM, der Beitrag des C D Instituts dazu etwa 15 Mill. DM.

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



Der Arbeitgeber beschloß im Herbst 1984, den im CDI zusammengefaßten Ausbildungsbetrieb zu rationalisieren. U. a. sollte die bisher den Instruktoren vorbehaltene Didaktik durch ein zentral entwickeltes, für alle Instruktoren verpflichtendes Bausteinsystem ersetzt werden. Im Oktober 1984 wurde auf einer Abteilungsversammlung als künftiger Leiter des CDI ein Herr P. vorgestellt, der Geschäftsführer der Trägergesellschaften von zwei EDV-Bildungszentren in München und Nürnberg war, die der Arbeitgeber aufgekauft hatte. Ende Oktober 1984 kündigte der Arbeitgeber an, daß ab 1. Januar 1985 der Unterricht nach den von der von Herrn P. geführten Tochtergesellschaft A -GmbH entwickelten Unterrichtsbausteinen rationalisiert werden und innerhalb weiterer sechs Monate eine Zentralisierung aller Ausbildungsaktivitäten auf eine Tochtergesellschaft stattfinden solle. Im Rahmen dieses Konzepts solle der Anteil der Kosten des CDI an dessen Umsatz von 72 % auf 54 % gesenkt werden. Der designierte Leiter P. führte auf einer Abteilungsversammlung des CDI in Frankfurt aus, im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung müßte auch die Gehalts- und Personalstruktur in der Abteilung Frankfurt verändert werden. Die Gehälter der Lehrkräfte seien zu hoch, deshalb seien Gehaltskürzungen und Umwandlungen in freie Mitarbeiterverhältnisse vorgesehen: "13 Dozentenstellen müßten wegfallen", "Im Jahre 1985 14 %ige Minderung des Gehaltsrahmens". Auf einer weiteren Abteilungsversammlung im November 1984 stellte P. den Entwurf eines Organisationsplanes vor, der die Verlegung der Verwaltung des Instituts nach München und die Angliederung des Seminar-geschäfts an die Stelle vorsah, die das Baukastensystem für den



Unterricht entwickeln sollte. Ebenso wurde eine Änderung der Hardware angekündigt. Es sollten künftig IBM- und Siemens-Rechner per Datenfernverarbeitung genutzt und das institutseigene Rechenzentrum mit dem Großrechner C 170 im März/April 1985 geschlossen werden.

Die Betriebsräte der Betriebe Frankfurt, Dortmund und Berlin sahen darin grundlegende Betriebsänderungen und verlangten bereits im Oktober und Dezember 1984 die Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Zu diesem Zweck beauftragten die Betriebsräte von Dortmund und Berlin den Gesamtbetriebsrat mit der Verhandlungsführung. Der Arbeitgeber lehnte Verhandlungen ab, da er das Vorliegen einer Betriebsänderungsabsicht leugnete. Zur selben Zeit wurde die 100 %ige Tochter "C W GmbH" mit Sitz in München gegründet. Diese neugegründete Gesellschaft hat später am 14. März 1985 alle Ausbildungsaktivitäten nach einer Umbenennung in C D Institut GmbH unter der Leitung ihres Geschäftsführers P. übernommen. Mit einer am 28. Januar 1985 beim Arbeitsgericht Frankfurt eingegangenen Antragsschrift beantragten der Frankfurter Betriebsrat und der Gesamtbetriebsrat "zur Regelung eines Interessenausgleichs und gegebenenfalls eines Sozialplans im Rahmen des § 112 BetrVG" den Vorsitzenden einer Einigungsstelle zu benennen und die Zahl der Beisitzer auf je drei festzusetzen. Nach seiner Einleitung wurde das Beschlußverfahren jedoch im Anhörungstermin vom 11. Februar 1985 zum Ruhen gebracht, weil zwischenzeitlich der Arbeitgeber seine Bereitschaft erklärt hatte, dem Verhandlungsverlangen nachzukommen. Mit Schreiben vom

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



19. Februar 1985 bestätigte der Personalleiter M. die mit dem damaligen Rechtsberater des Gesamtbetriebsrats und des Betriebsrats Frankfurt am 18. Februar 1985 getroffene Vereinbarung über die Besetzung der Einigungsstelle, die tätig werden sollte, falls bei den laufenden Verhandlungen keine Einigung erzielt werde. Am 20. Februar 1985 einigte sich dann der Gesamtbetriebsratsausschuß CDI mit Herrn P. über einen Katalog von zehn Verhandlungspunkten für einen Interessenausgleich. Zugleich wurde für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen vereinbart:

"Die Verhandlungen über den Interessenausgleich gelten als gescheitert, wenn spätestens am 27. Februar 1985 nach Entscheidung des Gesamtbetriebsrates keine auf Basis der Verhandlungsergebnisse rechtsgültig unterzeichnete Einigung vorliegt.

...

Für den Fall des Scheiterns gilt das im Schreiben vom 19. 2. 1985 (M /U) geregelte Verfahren."

Als die vereinbarte Frist verstrich, wurden die Verhandlungen fortgesetzt. Als Zwischenlösung wurde am 12. März 1985 vereinbart:

"1. Die CD GmbH beabsichtigt im CDI eine Anzahl von Maßnahmen vorzunehmen, die Gegenstand von Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung, Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat Frankfurt sind. Die Geschäftsleitung will zudem am 14. März 1985 das CDI gemäß § 613 a BGB in die C D Institut GmbH ausgliedern.

Der Gesamtbetriebsrat der C D GmbH verlangt mehr Zeit für die Verhandlung eines Interessenausgleichs und gegebenenfalls eines Sozialplans.



2. Zu diesem Zweck wird vereinbart, daß das Recht der Mitarbeiter zur Ablehnung eines Übergangs ihres Arbeitsverhältnisses gemäß § 613 a BGB verlängert wird bis zum 14. Mai 1985. Die Personalleitung wird die Mitarbeiter unter Hinweis auf diese Vereinbarung sofort informieren.

Während dieses Zeitraums von zwei Monaten beabsichtigt die C D GmbH die Mitarbeiter des CDI als Leiharbeitnehmer zur CDI GmbH abzuordnen."

Am 14. März 1985 wurde das CDI auf die Tochtergesellschaft CDI GmbH rechtsgeschäftlich übertragen. Ein Teil der im CDI beschäftigten Arbeitnehmer war zu diesem Zeitpunkt bereits aufgrund von Eigenkündigung und Auflösungsvereinbarungen ausgeschieden. Der übrige Teil der Arbeitnehmer wurde, wie mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, für zwei Monate vom Arbeitgeber an die neue CDI GmbH abgeordnet.

Im April 1985 kündigten der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat Frankfurt wegen der Erfolglosigkeit der bisherigen Verhandlungen die Einschaltung der Einigungsstelle an. Die Beteiligten einigten sich auf einen Vorsitzenden für die Einigungsstelle.

Mit Schreiben vom 8. Mai 1985 legte Rechtsanwalt U. im Auftrag der beteiligten Betriebsräte dem Einigungsstellenvorsitzenden einen "Entwurf für einen Interessenausgleich und Sozialplan für die von den Betriebsänderungen im Bereich C. D. Institut betroffenen Arbeitnehmer" vor. Die Einigungsstelle trat erstmals am 10. Mai 1985 zusammen. Es wurde der vorgelegte Entwurf erörtert und das Scheitern des Interessenausgleichs festgestellt. Bis zum 14. Mai 1985 erklärten 25 Instrukturen und 11 Verwaltungs-



mitarbeiter, Lageristen und Drucker ihren Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die CDI GmbH. Darunter befanden sich 30 der ca. noch 40 im CDI Frankfurt verbliebenen Arbeitnehmer sowie sechs von den 24 in den übrigen Schulorten beschäftigten CDI-Mitarbeiter. Die Beratungen der Einigungsstelle über einen Sozialplan begannen am 5. Juni 1985 und endeten am 8. Juli 1985 mit dem folgenden, mit der Mehrheit von 4:3 Stimmen verabschiedeten Spruch:

"Paragraph 1 Kreis der Betroffenen

Sozialplanzahlungen erhalten:

- a) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhaeltnis durch Kuendigung oder Aenderungskuendigung im Zusammenhang mit dem Uebergang von CDI oder der damit verbundenen Folgemaassnahmen (soziale Auswahl) aufgeloeset oder abgeaendert worden ist bzw. wird,
- b) Mitarbeiter des CDI, die aufgrund einer ab dem 15. Februar 1985 ausgesprochenen Eigenkuendigung ausgeschieden sind, sofern sie juenger als 59 Jahre sind.

Nicht unter den Sozialplan fallen Mitarbeiter, deren Arbeitsverhaeltnis bei Ausspruch der Kuendigung noch nicht laenger als sechs Monate bestand, die bereits ueber 63 Jahre alt oder leitende Angestellte im Sinne des Paragraphen 5 Abs. 3 BetrVG sind.

Paragraph 2 Hoehe der Ausgleichszahlungen

- a) Mitarbeiter im Sinne des Paragraphen 1 erhalten bei ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen Abfindungszahlungen in Hoehe von 1,15 Monatsgehaeltern pro angefangenem Beschaeftigungsjahr.
- b) Mitarbeiter, die bei ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen aelter als 35 Jahre sind, erhalten zusaetzlich 1 Monatsgehalt pauschal.
- c) Mitarbeiter mit Aenderungskuendigungen, die in dem Unternehmen in einer von dem Gehaltsrahmen, dem tatsaechlich gezahlten Gehalt oder der



Qualifikation der Arbeit her nicht gleichwertigen Position verbleiben, erhalten die halbe Abfindung.

- d) Die maximale Abfindung aus diesem Sozialplan darf DM 140 000 nicht uebersteigen."

Für die außerhalb Frankfurts in den Schulen des CDI beschäftigten Arbeitnehmer wurde keine Regelung von der Einigungsstelle getroffen. Für diesen Personenkreis hatte der Personalleiter M. auf der Sitzung der Einigungsstelle am 5. Juni 1985 erklärt, daß die von den Betrieben Dortmund, Berlin und Hamburg beschäftigten Mitarbeiter entsprechend dem Frankfurter Sozialplan behandelt werden sollten. Die Beschlußaufsertigung wurde dem Arbeitgeber am 29. Juli 1985 und den Verfahrensbevollmächtigten der beteiligten Betriebsräte mit einer vom Vorsitzenden verfaßten Begründung am 27. Juli 1985 zugeleitet.

Noch vor der Entscheidung der Einigungsstelle hatte der Arbeitgeber bereits am 26. Juni 1985 sieben Arbeitnehmern, die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen hatten, gekündigt und gegenüber 13 Arbeitnehmern eine Änderungskündigung ausgesprochen. Mit sechs aus dem Kreis der widersprechenden Arbeitnehmer hatte er bereits zuvor eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Nur vier widersprechende Arbeitnehmer wurden im Restbetrieb beschäftigt. An ihrer Stelle wurden im Rahmen der Sozialauswahl vier Arbeitnehmer aus dem Vertrieb entlassen.

Mit seinem am 12. August 1985 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Arbeitgeber den Sozialplan wegen Gesetzesverletzung und Ermessensüberschreitung angefochten. Einen



Gesetzesverstoß sieht er darin, daß gemäß § 112 a BetrVG bei 24 Kündigungen keine Betriebsänderung vorliege. Im übrigen sei der Spruch in mehrfacher Hinsicht ermessensfehlerhaft. Für die Ermessensüberprüfung seien die seit dem 1. Mai 1985 in Kraft getretenen Ermessensrichtlinien des § 112 Abs. 5 BetrVG anzuwenden. Das Tätigwerden der Einigungsstelle in der Sozialplanangelegenheit sei erst am 16. Mai 1985 beantragt worden. Ermessensfehlerhaft sei, daß undifferenziert für alle ausgeschiedenen Arbeitnehmer Abfindungen vorgesehen worden seien. Mit dem Zweck eines Sozialplans sei es nicht zu vereinbaren, auch Arbeitnehmern, die einer zumutbaren Weiterbeschäftigung widersprochen hätten, eine gleich hohe Abfindung zuzuerkennen wie betriebsbedingt entlassenen Arbeitnehmern. Die Einigungsstelle habe auch kein Mandat für die Berücksichtigung der freiwillig ausgeschiedenen Arbeitnehmer. Schließlich sei es auch ermessensfehlerhaft, daß die Einigungsstelle den im Jahr 1985 für den Konzern aufgetretenen Verlust in Höhe von 560 Mill. US-Dollar unberücksichtigt gelassen habe. Das Kreditlimit der Gläubigerbanken sei damals ausgeschöpft gewesen, so daß ein Sozialplan nur durch Kürzung von Investitionen zu finanzieren gewesen sei. Wegen des abgeschlossenen Gewinnabführungsvertrages sei es in dieser Hinsicht irrelevant, ob das deutsche Unternehmen einen Gewinn erwirtschaftet habe.

Der Arbeitgeber hat beantragt

festzustellen, daß der durch Spruch der Einigungsstelle vom 8. Juli 1985 zustandekommene Sozialplan C D GmbH für die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse durch



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



Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat haben beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie halten den Beschluß der Einigungsstelle für ausgewogen und sachgerecht. Angesichts der Äußerungen des CDI-Leiters P. über die beabsichtigten grundlegenden Änderungen sei es unzumutbar gewesen, einen Arbeitsplatz bei der neugegründeten CDI GmbH anzunehmen. Unter diesen Umständen habe die Einigungsstelle den widersprechenden und vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern gleichermaßen wie den betriebsbedingt entlassenen Arbeitnehmern Abfindungen zuerkennen können. Die wirtschaftliche Situation sei in der Verhandlung vor der Einigungsstelle eingehend analysiert worden. Die letzte vorgelegte Bilanz aus dem Jahre 1983 habe für die deutsche Gesellschaft noch einen Gewinn in Höhe von 30 Mill. DM ausgewiesen. Die Bilanz der amerikanischen Muttergesellschaft für das Jahr 1984 weise einen Gewinn in Höhe von 9,3 Mill. Dollar aus. Die geltend gemachte krisenhafte Situation des Konzerns sei erst nach der Betriebsänderung und nach dem Beschluß der Einigungsstelle eingetreten. Im übrigen betrage das Volumen des Sozialplans maximal 1,0 bis 1,4 Mill. DM. Die Kosten des Sozialplans würden durch die Ersparnis an Lohnkosten infolge der Betriebsänderung kompensiert.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehren der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat Frankfurt die Wiederherstellung



des erstinstanzlichen Beschlusses.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates Frankfurt ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht festgestellt, daß der von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan unwirksam ist.

I. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, daß die Ausgliederung des CDI und die Übertragung der Schulungsaktivitäten auf die neu gegründete CDI GmbH eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellt.

1. Die Annahme einer Betriebsänderung anlässlich einer rechtsgeschäftlichen Übertragung eines Betriebsteiles auf einen neuen Arbeitgeber ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats nicht deswegen ausgeschlossen, weil gemäß § 613 a BGB der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt. Bewendet es nicht bloß bei einem bloßem Austausch auf der Betriebsinhaber-/Arbeitgeberseite, ist vielmehr der Übergang des Betriebsteils mit sonstigen Maßnahmen verbunden, die einen Tatbestand des § 111 BetrVG erfüllen, oder stellt sich die Maßnahme insgesamt als eine Betriebsänderung im Sinne dieser Vorschrift dar, dann hat der Arbeitgeber vor dem beabsichtigten Betriebsübergang die Unterrichtungs- und weitergehenden Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu beachten (zuletzt Beschluß des Senats vom 16. Juli 1987, BAGE 55, 356 = AP Nr. 19 zu § 111 BetrVG 1972).



2. Das Landesarbeitsgericht hat in der Ausgliederung des unter der Bezeichnung CDI räumlich und fachlich in Frankfurt-Bornheim zusammengefaßten Dienstleistungsbereichs aus der einheitlichen Betriebsorganisation der Hauptniederlassung eine notwendigerweise "grundlegende Änderung der Betriebsorganisation" im Hinblick auf den übriggebliebenen Rumpfbetrieb gesehen. Weiterhin ist es von einer grundsätzlichen Änderung des Betriebszweckes ausgegangen, weil die Hauptniederlassung Frankfurt ihr zweites, umsatzschwächeres Standbein verloren habe.

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Wertung des Landesarbeitsgerichts zu folgen ist. Insoweit fehlt es an näheren tatsächlichen Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der eingetretenen Änderungen in der Organisation. Angesichts der Tatsache, daß der Bereich des CDI sowohl räumlich als auch in seiner Funktion weitgehend selbständig war und nicht nur Kundendienste für den Vertrieb erbrachte und lediglich hinsichtlich der Personalverwaltung an die Zentrale in Frankfurt angegliedert war, läßt sich möglicherweise von einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation als Folge der Ausgliederung des CDI-Bereiches nicht sprechen.

Darauf kommt es jedoch letztlich nicht an.

3. Die Ausgliederung des CDI-Bereiches stellt sich auf jeden Fall als eine Einschränkung des Frankfurter Betriebes dar, die als solche nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG eine Betriebsänderung



darstellt.

a) Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung unter einer Betriebseinschränkung eine Verringerung der Betriebskapazität verstanden, die auf Dauer geplant ist und sich als erheblich darstellen muß (Urteil vom 22. Mai 1979 - 1 AZR 848/76 - AP Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972). Dabei ist es gleichgültig, ob die Verringerung der Betriebskapazität, die Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des bisherigen Betriebes, darin zum Ausdruck kommt, daß sächliche Betriebsmittel stillgelegt und nicht mehr genutzt werden oder daß die Arbeitnehmerschaft des Betriebes erheblich reduziert wird. Als erheblich hat dabei der Senat stets eine Personalreduzierung angenommen, die in einer Größenordnung erfolgt, die eine Anzeigepflicht bei Massentlassungen nach § 17 Abs. 1 KSchG auslöst (Urteile vom 22. Mai 1979, aaO; vom 21. Oktober 1980 - 1 AZR 145/79 - AP Nr. 8 zu § 111 BetrVG 1972; zuletzt Beschluß vom 6. Dezember 1988 - 1 ABR 47/87 - AP Nr. 26 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Danach genügt es, wenn der Betrieb Frankfurt, der bis dahin 385 Arbeitnehmer beschäftigte, sein Personal um mehr als 25 Arbeitnehmer reduziert.

Diese Größenordnung ist vorliegend erreicht worden. Im CDI-Bereich waren vor der Planung einer Umgestaltung 55 Arbeitnehmer beschäftigt. Von diesen sind lediglich 13 - wenn auch nach einer Änderungskündigung - im fortbestehenden Frankfurter Betrieb weiterbeschäftigt worden. Soweit noch vier andere Arbeitnehmer weiterbeschäftigt wurden, sind für diese andere Arbeitnehmer



aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschieden. Damit hat sich insgesamt die personelle Leistungsfähigkeit des Frankfurter Betriebes um 42 Arbeitnehmer verringert. Das aber ist eine erhebliche Personalreduzierung im Sinne der Rechtsprechung des Senats.

b) Zu dieser erheblichen Personalreduzierung kommt hinzu, daß die Ausgliederung des CDI-Bereiches auch zu einer erheblichen Verringerung der Leistungsfähigkeit des Frankfurter Betriebes führte. Während dieser zuvor Anlagen der elektronischen Datenverarbeitung sowie entsprechende Software vertrieb und daneben Schulungen in der elektronischen Datenverarbeitung anbot und durchführte, verblieb nach der Ausgliederung des CDI-Bereiches dem Frankfurter Betrieb lediglich der Vertrieb der genannten Güter. Dem weggefallenen CDI-Bereich kam bei der Betrachtung der betrieblichen Leistungsfähigkeit auch ein bedeutsamer Anteil zu. Die in diesem Bereich betriebenen Schulungen waren nicht nur Kundendienstleistungen, die Käufer von Datenverarbeitungsanlagen in deren Bedienung einwiesen, sondern käuferunabhängige Schulungen, die potentielle Käufer und Anwender mit der elektronischen Datenverarbeitung vertraut machen sollten. Diese Schulungen erfolgten gegen Entgelt und trugen daher mit zum Umsatz des Frankfurter Betriebes bei, wobei dieser Umsatz in Höhe von rund 15 Millionen DM auch im Verhältnis zum Gesamtumsatz von 375 Millionen DM nicht unerheblich war. Das gilt erst recht, wenn man nicht auf den tatsächlich erzielten Umsatz, sondern auf die Umsatzerwartung des Arbeitgebers für den CDI-Bereich von 40 Millionen DM abstellt.

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



Damit stellt die Ausgliederung des CDI-Bereiches aus dem Frankfurter Betrieb eine auf Dauer geplante und in ihrem Umfang erhebliche Einschränkung des Frankfurter Betriebes und damit eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG dar.

4. Diese Betriebsänderung war auch sozialplanpflichtig.

Selbst wenn man zugunsten des Arbeitgebers davon ausgeht, daß die Einschränkung des Frankfurter Betriebes im wesentlichen allein in einer Verringerung des Personalbestandes bestand, ändert dies nichts an der Sozialplanpflichtigkeit der vom Arbeitgeber geplanten und durchgeführten Betriebsänderung in Form einer Betriebseinschränkung. § 112 a Abs. 1 BetrVG, der für die Erheblichkeit eines Personalabbaus eine größere Zahl von entlassenen Arbeitnehmern fordert, damit die Betriebsänderung eine Sozialplanpflicht auslöst, findet im vorliegenden Falle noch keine Anwendung. Diese Vorschrift ist durch Art. 2 Nr. 2 des BeschFG 1985 vom 26. April 1985 in das Betriebsverfassungsgesetz eingeführt worden. Nach Art. 14 des BeschFG gilt Art. 2 und damit die Vorschrift des § 112 a BetrVG nur, wenn das Tätigwerden der Einigungsstelle nach dem Inkrafttreten des BeschFG, das war der 1. Mai 1985, beantragt worden ist. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Falle nicht gegeben.

Der Betriebsrat des Frankfurter Betriebes hat schon am 28. Januar 1985 die Benennung eines Vorsitzenden einer Einigungsstelle "zur Regelung eines Interessenausgleichs und gegebenen-



falls eines Sozialplanes" beantragt. Auch aus der Vereinbarung der Beteiligten vom 12. März 1985 ergibt sich, daß der Betriebsrat Verhandlungen über einen Sozialplan anlässlich der vom Arbeitgeber geplanten Ausgliederung des CDI-Bereiches und der für den 14. März 1985 vorgesehenen Übertragung auf die CDI GmbH forderte. Für das Scheitern dieser Verhandlungen hatten die Beteiligten schon am 18. Februar 1985 das Tätigwerden einer Einigungsstelle vereinbart. Damit ist das Tätigwerden der Einigungsstelle schon vor dem 1. Mai 1985 im Sinne von Art. 14 des BeschFG beantragt worden.

Sinn der Regelung in Art. 14 des BeschFG ist es, einen Zeitpunkt festzulegen, von dem an bei Einigungsstellenverfahren über einen Sozialplan die neuen Regelungen des § 112 a und des § 112 Abs. 5 BetrVG zu beachten sind. Wenn dabei das Gesetz auf einen Antrag eines Betriebspartners zum Tätigwerden der Einigungsstelle abstellt, so kann damit nur der in § 76 Abs. 5 und Abs. 6 BetrVG genannte Antrag eines Betriebspartners gemeint sein, auf den hin eine Einigungsstelle tätig wird. Das aber ist kein förmlicher Antrag an die gegebenenfalls noch zu bildende Einigungsstelle selbst, sondern nur die Erklärung eines Betriebspartners gegenüber dem anderen, nunmehr über fortbestehende Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle entscheiden zu lassen. Nur der Zeitpunkt, in dem ein Betriebspartner sich entschließt, die Einigungsstelle anzurufen, kann für die Entscheidung der Frage maßgebend sein, welche Regelungen die anzurufende Einigungsstelle beachten muß und welche Kompetenzen zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten sie hat. Dieser Zeitpunkt lag im vorliegenden Fal-



le lange vor dem 1. Mai 1985. Darauf, daß der Einigungsstelle dann erst am 8. Mai 1985 ein konkreter Entwurf für einen Sozialplan vorgelegt wurde, kommt es nicht an.

Damit war nach § 112 Abs. 4 BetrVG die Einigungsstelle befugt, mangels einer Einigung der Betriebspartner über die Aufstellung eines Sozialplanes verbindlich zu entscheiden.

II. Der von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan vom 8. Juli 1985 ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht deswegen unwirksam, weil die Einigungsstelle bei ihrer Regelung die Grenzen des ihr gesetzten Ermessens überschritten hätte.

1. Für den Inhalt der von der Einigungsstelle zu treffenden Regelung über den Sozialplan schrieb § 112 Abs. 5 BetrVG in der bis zum 30. April 1985 geltenden Fassung lediglich vor, daß die Einigungsstelle sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten habe. Die durch das BeschFG in § 112 Abs. 5 Satz 2 ff. eingeführten Ermessensrichtlinien waren nach dem Gesagten von der Einigungsstelle noch nicht zu beachten.

2. Die Frage, ob ein Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschreitet, beantwortet sich allein danach, ob die von der Einigungsstelle getroffene Regelung im Ergebnis die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitneh-



mer angemessen berücksichtigt und billigem Ermessen entspricht. Darauf, welche Überlegungen die Einigungsstelle zu diesem Ergebnis geführt haben, kommt es nicht an (Beschluß des Senats vom 31. August 1982, BAGE 40, 107 = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Jedenfalls nach dem hier noch maßgebenden Rechtszustand konnte die Einigungsstelle bei der Bemessung der Sozialplanleistungen auf diejenigen wirtschaftlichen Nachteile der entlassenen Arbeitnehmer abstellen, mit denen im Zeitpunkt der Betriebsänderung typischerweise zu rechnen war. Sie brauchte nicht zu berücksichtigen, daß einzelne Arbeitnehmer Nachteile möglicherweise nicht erlitten haben (Beschluß des Senats vom 23. April 1985, BAGE 48, 294 = AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972).

3. Gemessen an diesem gesetzlichen Rahmen für die Entscheidung der Einigungsstelle über den Sozialplan läßt sich nicht feststellen, daß die im Sozialplan vom 8. Juli 1985 getroffene Regelung diese Grenzen überschritten hat. Darauf, ob eine andere Regelung sinnvoller, effektiver und für den Arbeitgeber günstiger hätte ausfallen können, kommt es nicht an.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den Sozialplan für ermessensfehlerhaft angesehen, weil er weder dem Gleichheitssatz noch dem Erfordernis eines angemessenen Ausgleichs der beiderseitigen Interessen genüge und weiterhin auch den Zweck des Mitbestimmungsrechts aus §§ 111, 112 BetrVG verfehle. Der im Sozialplan vorgesehene Nachteilsausgleich für ausscheidende Mitarbeiter in Form von Abfindungen verletze den Gleichheitssatz, weil nicht nach der Art des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis differenziert wor-



den sei. Ohne jeden vernünftigen Grund habe die Einigungsstelle die Gruppe der Arbeitnehmer, die per Eigenkündigung oder Auflösungsvertrag ausgeschieden seien, und diejenigen, denen ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz angeboten worden sei, mit der Gruppe der Arbeitnehmer aus dem Betriebsteil Sachsenhausen gleichgestellt, die nach erfolgter Sozialauswahl wegen der Weiterbeschäftigung widersprechender CDI-Mitarbeiter betriebsbedingt entlassen worden seien. Darin liege zugleich eine Zweckverfehlung, weil eine derartige Einheitsregelung zur Aufgabe des Arbeitsplatzes anreize.

Die vom Landesarbeitsgericht gerügte Gleichbehandlung ungleich betroffener Arbeitnehmer liegt nicht vor. Zutreffend ist, daß die der Einigungsstelle aufgegebenen angemessene Berücksichtigung der sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer auch erfordert, daß die getroffene Regelung einen billigen Ausgleich zwischen den verschiedenen Teilen der Belegschaft selbst schafft, so daß nicht einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen in unbilliger Weise benachteiligt werden. Bei ihrer gestaltenden Regelung hat aber die Einigungsstelle einen weiten Ermessensspielraum. Sie ist frei, darüber zu entscheiden, welche Nachteile auf welche Weise ausgeglichen werden sollten. Sie darf dabei nach der Schwere der möglichen Nachteile und nach deren Vermeidbarkeit differenzieren (Urteil des Senats vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972).

Der Sozialplan spricht allen Arbeitnehmern die volle Abfindung zu, deren Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Änderungs-



kündigung oder aufgrund einer nach dem 15. Februar 1985 ausgesprochenen Eigenkündigung "im Zusammenhang mit dem Übergang von CDI oder der damit verbundenen Folgemaßnahmen" beendet worden ist. Er knüpft damit an die Tatsache an, daß die Betriebsänderung Anlaß für den Verlust des Arbeitsplatzes dieser Arbeitnehmer war. Dieser Verlust des Arbeitsplatzes und der daraus folgende, zu erwartende wirtschaftliche Nachteil sollte durch die Abfindung ausgeglichen oder gemildert werden. Das Abstellen auf einen üblicherweise zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteil war dabei zulässig, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer in absehbarer Zeit eine neue Stelle findet, weil damit noch nicht alle Nachteile ausgeglichen sind, die aus dem Verlust eines durch Kündigungsschutz gesicherten und möglicherweise langjährigen Beschäftigungsverhältnisses für den Arbeitnehmer entstehen können.

Unschädlich ist es auch, daß die Einigungsstelle Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz infolge einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung oder Änderungskündigung verloren haben, mit denjenigen Arbeitnehmern gleichstellt, die ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben. Auch für diese Arbeitnehmer verlangt der Sozialplan, daß die Eigenkündigung "im Zusammenhang mit dem Übergang von CDI oder den damit verbundenen Folgemaßnahmen" erfolgt ist, wenn auch dieser Satz in § 1 b des Sozialplanes nicht ausdrücklich wiederholt wird. Schon der Umstand, daß nur Eigenkündigungen nach dem 15. Februar 1985 erfaßt werden, einen Tag nach dem rechtsgeschäftlichen Übergang des CDI-Bereiches auf die CDI GmbH, macht diesen Zusammenhang deutlich. Damit entfällt der Einwand des Arbeitgebers, der Sozialplan spreche auch solchen Ar-



beitnehmern eine Abfindung zu, die "freiwillig" aus anderen Gründen ausgeschieden seien. Die Gleichstellung zwischen Arbeitgeberkündigungen und durch die Betriebsänderung veranlaßten Eigenkündigungen ist auch nicht völlig unvernünftig und unter keinem Gesichtspunkt zu rechtfertigen. Wie der Senat in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 23. August 1988 - 1 AZR 276/87 - ausgesprochen hat, kommt es für eine "Entlassung infolge einer Betriebsänderung" im Sinne von § 113 Abs. 3 BetrVG nicht auf die rechtsgeschäftliche Form des Ausscheidens aus dem Betrieb sondern darauf an, ob der Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Rücksicht auf die von ihm geplante Betriebsstillegung veranlaßt hat. Wenn die Einigungsstelle mit Rücksicht auf die vom Arbeitgeber schon vor dem 15. Februar 1985 angekündigten Umstrukturierungen, Gehaltskürzungen, Umwandlung in freie Mitarbeiterverhältnisse und ähnliches, diese als Anlaß für eine Eigenkündigung gewertet hat, mit denen der Arbeitnehmer nur einer zu erwartenden Kündigung oder Änderungskündigung zugekommen ist, so hält sich das noch im Rahmen ihres Ermessens.

Ebenfalls noch vom Ermessen der Einigungsstelle gedeckt ist es, daß die Einigungsstelle auch diejenigen Arbeitnehmer, die aufgrund einer Änderungskündigung ausgeschieden sind, mit denjenigen Arbeitnehmern gleichgestellt hat, denen ohne ein Änderungsangebot gekündigt worden ist. § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG, wonach Arbeitnehmer von Leistungen ausgeschlossen werden sollen, die einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen, war von der Einigungsstelle noch nicht zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist vom Arbeitgeber auch nicht vorgetragen worden, warum angesichts



der mit den ausgesprochen Änderungskündigungen angebotenen neuen Arbeitsbedingungen eine Gleichstellung mit den unbedingt gekündigten Arbeitnehmern in keinem Falle gerechtfertigt erscheinen könne.

Soweit das Landesarbeitsgericht diese Gleichstellung auch deswegen mißbilligt, weil damit ein Anreiz zur "Flucht in den Sozialplan" geschaffen werde, ist dies schon deswegen unzutreffend, weil der Sozialplan erst geraume Zeit nach den Änderungskündigungen beschlossen und bekannt gemacht worden ist, so daß die Entscheidung der Arbeitnehmer, das Änderungsangebot nicht anzunehmen, von sicheren Aussichten auf eine Abfindung nicht beeinflusst werden konnte.

Wenn schließlich die Einigungsstelle den im Betrieb des Arbeitgebers nach einer Änderungskündigung verbliebenen Arbeitnehmern nur die halbe Abfindung zuspricht, erscheint auch diese Regelung nicht völlig willkürlich und unter keinem sachlichen Gesichtspunkt gerechtfertigt. Sie berücksichtigt vielmehr, daß das Arbeitsverhältnis als solches im bisherigen Beschäftigungsbetrieb und zum bisherigen Arbeitgeber mit allen damit verbundenen rechtlichen und tatsächlichen Vorteilen fortbesteht.

b) Soweit der Arbeitgeber geltend macht, die Kosten des Sozialplanes seien angesichts der finanziellen Krise des Weltkonzerns wirtschaftlich nicht vertretbar, fehlt es an näheren tatsächlichen Angaben, die eine Nachprüfung dieses Einwandes erlauben könnten. Der Umstand, daß wegen der konzernrechtlichen Verflecht-



tung keine liquiden Mittel für einen Sozialplan zur Verfügung stehen, kann nicht dazu führen, daß im Geltungsbereich des BetrVG die Sozialplanpflicht durch Gewinnabführungsverträge mit ausländischen Konzernen unterlaufen werden kann. Soweit der Arbeitgeber vorgebracht hat, er müsse Investitionsmittel zur Finanzierung des aufgestellten Sozialplans kürzen, ist sein Vortrag zu pauschal. Es hätte ihm obliegen, im Rahmen seiner prozessualen Mitwirkungspflicht konkrete Tatsachen über die vorzunehmenden Kürzungen und deren Auswirkungen darzulegen.

Im übrigen hat der Arbeitgeber der Berechnung des Betriebsrats nicht widersprochen, wonach er infolge der Betriebsänderung jährlich einen Betrag von 1,1 Mill. DM an Lohnkosten einspare. In einem vergleichbaren Fall hat der Senat ein ähnliches Verhältnis zwischen Sozialplanaufwendungen und Einsparungen als wirtschaftlich vernünftig und vertretbar bezeichnet (Beschuß vom 27. Oktober 1987, BAGE 56, 270 = AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972).

Erweist sich damit der Sozialplan als wirksam, so ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates begründet.

C. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates ist unzulässig.

Ein Rechtsmittel in einem Beschlußverfahren kann nur derjenige einlegen, der selbst Beteiligter des Beschlußverfahrens ist. Das ist hinsichtlich des Gesamtbetriebsrates nicht der Fall.

Beteiligter eines von einem Antragsteller eingeleiteten Be-



schlußverfahrens ist nur eine Person oder Stelle, die durch die begehrte Entscheidung unmittelbar in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen wird (zuletzt BAGE 53, 119 = AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972). An einer solchen materiellen betriebsverfassungsrechtlichen Betroffenheit vom Ausgang des vorliegenden Verfahrens fehlt es für den Gesamtbetriebsrat. Dieser war für die Aufstellung eines Sozialplanes für den von der Betriebsänderung betroffenen Betrieb Frankfurt weder originär im Sinne des § 50 Abs. 1 BetrVG noch aufgrund eines Auftrages des Betriebsrates Frankfurt nach § 50 Abs. 2 BetrVG zuständig. Der Umstand, daß der Gesamtbetriebsrat an der Entscheidung des vorliegenden Verfahrens deswegen interessiert ist, weil der Sozialplan Frankfurt auch für die Betriebe Distrikt Nord und Dortmund gelten sollte, vermag eine rechtliche Betroffenheit des Gesamtbetriebsrates in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung nicht zu begründen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Koerner

Dr. Federlin



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

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