

Aktenzeichen: 1 ABR 28/78

LAG Frankfurt am Main Beschluß des BAG vom 22. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 111, §§ 76, 112; KSchG a.F. § 17
Abs. 1; ArbGG 1953 § 83 Abs. 1; ArbGG 1979 § 83
Abs. 3; RsprEinhG §§ 2, 11

- Leitsätze:
1. Hat die Einigungsstelle sich für unzuständig zur Aufstellung eines Sozialplans erklärt, weil eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung nicht vorliegt, so ist sie in dem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, in dem Arbeitgeber und Betriebsrat über die Rechtswirksamkeit ihres Spruchs streiten, nicht beteiligt.
 2. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, daß auch eine erhebliche Personalreduzierung unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sein kann.
 3. Bei Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern ist eine Personalreduzierung erheblich, wenn sie mindestens 5 % der Gesamtbelegschaft ausmacht.



1 ABR 28/78

5 Ta BV 52/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
22. Januar 1980

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 22. Januar 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Giese und Dr. Hoffmann beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 13. Dezember 1977 - 5 Ta BV 52/77 - 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 über die Wirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle, durch den diese ihre Zuständigkeit zur Aufstellung eines Sozialplans mit der Begründung verneint hat, eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung liege nicht vor.

Die Antragsgegnerin betreibt in G ein Werk des Maschinen- und Stahlbaus. Dort waren am 1. Januar 1975 insgesamt 4.374 Arbeitnehmer und am 1. Juni 1976 noch 3.697 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Antragsteller ist der Betriebsrat dieses Werkes.

Der Betrieb gliedert sich in Bereiche, Hauptabteilungen und Abteilungen. Einer dieser Bereiche ist der Bereich "Montage" (M), zu dem u.a. die Abteilung "Montage-Einrichtungen" (ME) und die Abteilung "Sondermontagen" (MS) gehören.

Im September 1975 legte die Antragsgegnerin dem Antragsteller eine Auslastungsübersicht für den Bereich "Montage" vor, aus der sich ergab, daß wegen des eingetretenen und anhaltenden Auftragsrückgangs eine Reduzierung des Personalbestandes dieses Bereichs bis Oktober 1976 von 838 auf 636 Arbeitnehmer in Be-



- 3 -

tracht kam. Dementsprechend kündigte die Antragsgegnerin in der Zeit vom 1. Oktober 1975 bis zum 31. Oktober 1976 wegen fortdauernden Auftragsrückgangs insgesamt 111 Arbeitnehmern des Bereichs "Montage" aus betrieblichen Gründen fristgemäß. Der Antragsteller sah in dieser Maßnahme eine Betriebsänderung in der Form der Einschränkung eines wesentlichen Betriebs- teils im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG und forderte einen Interessenausgleich sowie die Aufstellung eines Sozialplans. Die Antragsgegnerin lehnte dies ab, weil sie eine Betriebs- änderung nicht für gegeben hielt. Daraufhin rief der Antragsteller die Einigungsstelle an. Auf seinen Antrag bestellte das Arbeitsgericht Darmstadt durch Beschluß vom 12. Oktober 1976 - 3 BV 10/76 - den Vorsitzenden der Einigungs- stelle und setzte die Zahl der Beisitzer auf je drei für jede Seite fest.

Die Einigungsstelle erklärte sich durch Beschluß vom 29. Dezember 1976 mit Mehrheit für unzuständig zur Aufstellung eines Sozial- plans, weil es an einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG feh- le. Dieser Beschluß der Einigungsstelle ging dem Antragsteller am 13. Januar 1977 zu.

Am 27. Januar 1977 hat der Antragsteller beim Arbeitsgericht das vorliegende Beschluß- verfahren eingeleitet, mit dem er die Nichtig- keit des Spruchs der Einigungsstelle festge- stellt wissen will. Er hat vorgetragen:

Für die Verweigerung des angestrebten Interessenausgleichs und der Aufstellung eines Sozialplans durch die Einigungsstelle fehle es an einer Rechtsgrundlage. Es sei nicht Sache der Einigungsstelle, über Rechtsfragen und da-



- 4 -

mit über die Rechtsfrage ihrer Zuständigkeit zu entscheiden. Vielmehr müsse sie ihre Zuständigkeit als gegeben hinnehmen und ihrer eigentlichen Aufgabe nachkommen, eine Sozialplanregelung zu treffen. Die Entscheidung von Rechtsfragen sei allein den Gerichten vorbehalten. Im übrigen habe die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit auch zu Unrecht verneint; denn es liege eine sozialplanpflichtige Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vor. Der Bereich "Montage" sei ein wesentlicher Betriebsteil. Das ergebe sich aus seiner Aufgabenstellung und aus der im Vergleich zur Gesamtbelegschaft erheblichen Zahl der in der Montage tätigen Mitarbeiter. Durch die Entlassung von 111 Arbeitnehmern sei der Betriebsbereich "Montage" wesentlich eingeschränkt worden. Der Annahme einer Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung stehe nicht entgegen, daß die Maschinen und sonstigen Produktionsmittel erhalten geblieben seien. Auch eine Personalverminderung ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel könne eine sozialplanpflichtige Betriebseinschränkung sein.

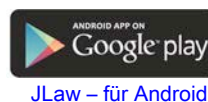
Der Antragsteller hat deshalb beantragt,

1. festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle zur Entscheidung über die Erstellung eines Sozialplans für die Abteilung M (einschließlich ME und MS) der Firma M, Werk G, vom 29. Dezember 1976 nichtig ist,
2. hilfsweise,
den Beschluß der Einigungsstelle zur Entscheidung über die Erstellung eines Sozialplans für die Abteilung M

- 5 -



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



- 5 -

(einschließlich ME und MS) der
Firma M , Werk G
vom 29. Dezember 1976 aufzuhe-
ben.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat den Beschluß der Einigungsstelle
verteidigt und dazu ausgeführt: Eine die Zu-
ständigkeit der Einigungsstelle begründende Be-
triebsänderung sei nicht gegeben, weil die Be-
triebskapazität weder eingeschränkt noch verän-
dert worden sei. Es habe sich lediglich um ei-
ne innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rah-
mens durchgeführte Anpassung des Personalbestan-
des an die verschlechterte Auftragslage gehan-
delt. Eine solche Anpassung des Personalbestan-
des an die veränderte Auftragslage stelle je-
doch keine Betriebsänderung im Sinne einer Be-
triebseinschränkung gemäß § 111 BetrVG dar. Es
fehle an einem finalen Element, das eine even-
tuelle Mitbestimmung erst möglich mache. Die
ausgesprochenen Kündigungen seien die nicht be-
absichtigte und nicht gewollte Folge ungenügen-
der Kapazitätsauslastung aufgrund Auftragsman-
gels gewesen. Demgegenüber stelle § 111 BetrVG
auf den Tatbestand einer geplanten Betriebsän-
derung ab und nicht auf das Vorliegen von Kün-
digungen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des An-
tragstellers zurückgewiesen. Die dagegen gerich-
tete Beschwerde des Antragstellers hat das Lan-
desarbeitsgericht, nachdem es die Einigungsstel-
le am Verfahren beteiligt hatte, ebenfalls zu-
rückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsge-
richt zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt
der Antragsteller sein Verfahrensziel weiter,



- 6 -

während die Antragsgegnerin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben im Ergebnis zutreffend angenommen, daß sich die Einigungsstelle mit Recht für unzuständig erklärt hat.

I. In prozessualer Hinsicht ist zwischen Antragsteller und Antragsgegnerin umstritten, ob die Einigungsstelle in dem vorliegenden Beschlußverfahren beteiligt und deshalb nach § 83 Abs. 3 ArbGG 1979 (§ 83 Abs. 1 ArbGG 1953) anzuhören ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Einigungsstelle, vertreten durch ihren Vorsitzenden, an dem Verfahren beteiligt und dies damit begründet, aus einer ihren Spruch aufhebenden oder für nichtig erklärenden Gerichtsentscheidung könne sich eine Pflicht der Einigungsstelle zu weiterem Tätigwerden ergeben.

1. Der Senat hat die Einigungsstelle auch zum Rechtsbeschwerdeverfahren hinzugezogen und ihr damit Gelegenheit gegeben, sich zur Frage ihrer Beteiligungsbefugnis zu äußern. Das erschien geboten, weil die Einigungsstelle in der Beschwerdeinstanz beteiligt worden ist und sich dort auch beteiligt hat und weil es einem prozessualen Grundsatz entspricht, daß eine Person oder Stelle, deren Verfahrensbeteiligung streitig ist, im Verfahren hierüber, nämlich soweit das Verfahren diese Streitfrage betrifft, als Beteiligte gelten muß (vgl. für die entsprechenden Fragen der Partei- und Prozeßfähigkeit, der Legitimation eines gesetzlichen Vertreters und der Prozeßführungsbefugnis: Baumbach-Hartmann, ZPO, 37. Aufl., § 56 Anm. 1 D mit Rechtsprechungsnachweisen). Die Einigungsstelle hat in der

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



- 7 -

Rechtsbeschwerdeinstanz jedoch keine Stellungnahme abgegeben.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Einigungsstelle im vorliegenden Beschlußverfahren nicht Beteiligte.

a) Wie sich aus § 83 Abs. 3 ArbGG 1979 (ebenso § 83 Abs. 1 ArbGG 1953) ergibt, richtet sich die Beteiligteneigenschaft in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten nach materiellem Betriebsverfassungsrecht. Beteiligter ist, wer in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition durch die beantragte Gerichtsentscheidung unmittelbar betroffen wird oder betroffen werden kann (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. u.a. BAG 2, 97 [98 f.] = AP Nr. 2 zu § 81 BetrVG; BAG 25, 415 [417] = AP Nr. 4 zu § 40 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1972 [zu II 3 b der Gründe]). Das ist hier bei der Einigungsstelle nicht der Fall.

Durch eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergehende Gerichtsentscheidung, die den ihre Zuständigkeit zur Aufstellung eines Sozialplans verneinenden Spruch der Einigungsstelle für nichtig erklärt und damit zugleich positiv deren Zuständigkeit in dieser Angelegenheit für die Betriebspartner verbindlich festlegt, kann die Einigungsstelle nicht in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung berührt werden. Dies gilt nicht nur, wenn man mit einem Teil des Schrifttums annimmt, ihre Zuständigkeit sei mit dem Erlaß ihres Spruchs verbraucht, so daß es bei dessen gerichtlich festgestellter Unwirksamkeit ohnehin der Bildung einer neuen Einigungsstelle bedürfe (so Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 76 Anm. 85;



Dütz, DB 1972, 383 [389] und ArbuR 1973, 353 [366]; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 76 Anm. 46; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 76 Anm. 18; Gnade, ArbuR 1973, 43 [47]). Auch wenn man vom Fortbestand der Einigungsstelle und von der Fortsetzung des Verfahrens bei ihr nach festgestellter Unwirksamkeit ihres Spruchs ausgeht (so Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 76 Anm. 33; GK-Thiele, BetrVG, 2. Bearbeitung 1979, § 76 Anm. 116), fehlt es an der für ihre Verfahrensbeteiligung erforderlichen materiellen Betroffenheit. Das ergibt sich aus dem Charakter der Einigungsstelle als einer Einrichtung, die lediglich Hilfs- und Ersatzfunktionen für die Betriebspartner ausübt. Sie dient allein der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und wird nur zu diesem Zwecke gebildet (§ 76 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Soweit ihr Spruch - wie beim Sozialplan nach § 112 Abs. 4 BetrVG - die Einigung zwischen Arbeitgeber (Unternehmer) und Betriebsrat ersetzt, nimmt sie subsidiär Aufgaben wahr, die eigentlich den Betriebspartnern gemeinsam obliegen, die diese aber mangels Einigung nicht lösen können. Ihre Regelungszuständigkeit besteht daher von vornherein lediglich im Rahmen der den Betriebspartnern selbst vom Gesetz zur gemeinsamen Regelung zugewiesenen Angelegenheiten. Nur wenn und soweit der Betriebsrat im Einzelfall gegenüber dem Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht beanspruchen kann, kommt überhaupt eine Spruchkompetenz der Einigungsstelle gegen den Willen einer Seite in Frage. Aber auch dann steht diese Spruchkompetenz bis zum Erlaß des Spruchs zur Disposition der Betriebspartner. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat vorher, so wird die Einigungsstelle funktionslos.



Eben wegen der gekennzeichneten Subsidiarität ihrer Funktionen kann die Einigungsstelle kein eigenes betriebsverfassungsrechtliches Interesse am Ausgang eines gerichtlichen Verfahrens haben, in dem Arbeitgeber (Unternehmer) und Betriebsrat über ihre betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen streiten. Auch wenn dieser Streit im Gewande eines Streits über die Zuständigkeit der Einigungsstelle ausgetragen wird, bleibt er der Sache nach ein Kompetenzstreit zwischen den Betriebspartnern. Allein deren betriebsverfassungsrechtliche Positionen stehen bei einem solchen Rechtsstreit in Rede.

Im vorliegenden Falle steht zur Entscheidung, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene planmäßige Reduzierung ihres Personals eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellt und der antragsstellende Betriebsrat deshalb gemäß § 112 BetrVG die Aufstellung eines Sozialplans verlangen und notfalls durch Einschaltung der Einigungsstelle erzwingen kann. Es geht also um die Abgrenzung der gegenseitigen betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten des Betriebsrats und des Unternehmers. Materiell betroffen sind ausschließlich die Betriebspartner selbst und nicht auch die Einigungsstelle.

b) Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts ist eine Beteiligung der Einigungsstelle nicht etwa deswegen geboten, weil sie je nach dem Ausgang des gegenwärtigen Beschlußverfahrens zu weiterem Tätigwerden verpflichtet wäre. Das Landesarbeitsgericht meint offenbar, eine derartige Verpflichtung könne für die Einigungsstelle nur begründet werden, wenn sich die Rechtskraft einer ihren Spruch für unwirk-



- 10 -

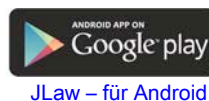
sam erklärenden gerichtlichen Entscheidung auf sie erstrecke, was wiederum ihre Beteiligung an dem gerichtlichen Verfahren voraussetze (so auch Lepke, BB 1977, 49 [54, 55]). Eine Verpflichtung der Einigungsstelle zur Fortsetzung ihrer Tätigkeit im Falle der gerichtlichen Feststellung der Unwirksamkeit ihres Spruchs ergibt sich jedoch bereits unmittelbar aus ihrer gesetzlichen Aufgabe, in den im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Fällen die notwendige Einigung der Betriebspartner, wenn sie nicht zustande kommt, durch ihren Spruch zu ersetzen. Steht zwischen den Betriebspartnern rechtskräftig fest, daß ein Fall des obligatorischen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats vorliegt, so kann die Angelegenheit nur durch Einigung der Betriebspartner geregelt werden. Davon muß die Einigungsstelle ausgehen und, wenn die Betriebspartner sich nicht einigen können, durch ihren Spruch anstelle der Betriebspartner eine Regelung treffen. Andernfalls entzieht sie sich ihrer gesetzlichen Aufgabe. Zur Sicherung der eventuellen Fortsetzung ihrer Tätigkeit bedarf es mithin keiner Erstreckung der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung auf die Einigungsstelle und damit auch nicht ihrer Beteiligung am Beschlußverfahren.

c) Der Senat hält nach alledem eine Beteiligungsbefugnis der Einigungsstelle nicht für gegeben. Das entspricht auch der Auffassung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts, der in seinem nicht zur Veröffentlichung vorgesehenen Beschluß vom 29. Mai 1979 - 6 ABR 38/77 - die Beteiligungsbefugnis der Einigungsstelle in einem Fall wie dem vorliegenden ebenfalls verneint hat (so auch Galperin-Löwisch, aaO, § 76 Anm. 46; GK-Thiele, aaO, § 76 Anm. 103; Etzel,

- 11 -



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



Betriebsverfassungsrecht, S. 281; a.A.: Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 76 Anm. 41; Grunsky, ArbGG, 3. Aufl., § 83 Anm. 17; Lepke, aaO).

3. Mit dieser Entscheidung setzt sich der Senat nicht in Widerspruch zu dem Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Februar 1976 - BVerwG VII P 9.74 - (BVerwGE 50, 176 ff.). Dort hat das Bundesverwaltungsgericht eine nach dem niedersächsischen Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 24. April 1972 gebildete Einigungsstelle in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit ihres Spruchs gemäß § 83 Abs. 1 ArbGG 1953 als beteiligt angesehen. Nach dieser Vorschrift und auch nach der jetzt geltenden Vorschrift des § 83 Abs. 3 ArbGG 1979 richtet sich die Beteiligteneigenschaft einer Person oder Stelle eben nach den jeweils in Betracht kommenden materiell-rechtlichen Vorschriften. Das sind bei der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle die entsprechenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, bei der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle die einschlägigen Personalvertretungsgesetze. Die betriebsverfassungsrechtliche und die personalvertretungsrechtliche Einigungsstelle weisen in ihrer Rechtsstellung jedoch deutliche Unterschiede auf, die sich auf ihre Beteiligungsbefugnis auswirken.

Die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle ist eine privatrechtliche innerbetriebliche Schlichtungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Soweit ihr Spruch die Einigung zwischen beiden ersetzt, hat er grundsätzlich keinen anderen Rechtscharakter als eine entsprechende Vereinbarung der Betriebspart-



- 12 -

ner. Ist der Spruch rechtswidrig, so äußert er ebenso wie eine entsprechende Betriebsvereinbarung keine Rechtswirkungen, ohne daß es dazu einer gerichtlichen Entscheidung bedürfte. Im Falle seiner Rechtswidrigkeit wird der Spruch deshalb auch vom Gericht nicht aufgehoben, sondern nur seine Unwirksamkeit festgestellt (Beschluß des Senats vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972 [zu B I 2 der Gründe]).

Die personalvertretungsrechtliche Einigungsstelle ist dagegen Bestandteil der Exekutive. Ihre Entscheidungen sind denen der übrigen Stellen der öffentlichen Verwaltung hinsichtlich ihrer rechtlichen Qualität gleichzustellen und unterliegen daher in gleicher Weise der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Obwohl diese verwaltungsgerichtliche Kontrolle in einem Beschlußverfahren nach den entsprechenden Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes erfolgt, gebietet es nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts der Charakter der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle als eines Bestandteils der öffentlichen Verwaltung, ihre Beschlüsse im Falle ihrer Rechtswidrigkeit aufzuheben und nicht nur deren Unwirksamkeit festzustellen; denn die Aufhebung eines Beschlusses als dessen kassatorische Beseitigung ist das im öffentlich-rechtlichen Bereich angemessene Mittel, fehlerhafte Beschlüsse aus der Welt zu schaffen (BVerwGE 50, 186 [198]).

Diese Unterschiede in der Rechtsstellung der betriebsverfassungsrechtlichen und der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle rechtfertigen eine verschiedenartige Beurteilung ihrer Beteiligungsbefugnis in einem ge-

- 13 -



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



richtlichen Beschlußverfahren über die Wirksamkeit ihres Spruchs. Eine Divergenz, die eine Vorlage an den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes nach den §§ 2, 11 des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 19. Juni 1968 (BGBl. I, S. 661) geböte, wird durch eine solche unterschiedliche verfahrensrechtliche Behandlung der personalvertretungsrechtlichen und der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle nicht begründet.

4. Wegen der fehlenden Beteiligungsbefugnis der hier in Rede stehenden betrieblichen Einigungsstelle hat der Senat die Einigungsstelle im Rechtsbeschwerdeverfahren nur zur Frage ihrer Beteiligung, nicht aber auch zur Sache selbst angehört. Daß das Landesarbeitsgericht die Einigungsstelle rechtsirrtümlich am Verfahren beteiligt hat, ist unschädlich; auf diesem Verfahrensfehler kann der angefochtene Beschluß nicht beruhen.

II.1. In der Sache selbst ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß die Einigungsstelle die Vorfrage ihrer Zuständigkeit selbst prüfen und sich, wenn sie ihre Zuständigkeit nicht für gegeben hält, für unzuständig erklären kann. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der abzugehen keine Veranlassung besteht (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972 [zu II 2 a der Gründe]; Beschlüsse vom 3. April 1979 - 6 ABR 29/77 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 [zu II 4 a der Gründe]) und vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - ([demnächst] AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [zu B I der Gründe]).



2. Die Einigungsstelle hat ihre Zuständigkeit zur Aufstellung eines Sozialplanes verneint, weil eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG nicht vorliege. Die Vorinstanzen haben sich diesen Standpunkt zu eigen gemacht. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung ausgeführt: Die bloße Entlassung von Arbeitnehmern - gleichgültig in welcher Anzahl - wegen einer rückläufigen Auftragslage stelle keine Betriebseinschränkung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG dar. Wenn es wegen mangelnder Auftragseingänge zwar zu betriebsbedingten Kündigungen komme, sich die vom Unternehmer getroffenen Maßnahmen aber nicht auf die organisatorische Struktur des Betriebes auswirkten, wenn der arbeitstechnische Zweck des Betriebes nicht geändert und die technischen Funktionen (Maschinenbestand) nicht reduziert würden, dann bedeute das reine Absinken der Arbeitnehmerzahl keine Betriebseinschränkung. Der Personalabbau als solcher erfülle den Tatbestand der Betriebsänderung noch nicht.

a) Dieser Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Wie der Senat in seinen Entscheidungen vom 22. Mai 1979 - 1 AZR 848/76 und 1 ABR 17/77 - ([demnächst] AP Nrn. 3 und 4 zu § 111 BetrVG 1972, letztere Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) im einzelnen dargelegt hat, setzt eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht notwendig eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus; vielmehr kann auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebseinschränkung sein, wenn es sich dabei



um eine außergewöhnliche, vom regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebes abweichende Maßnahme handelt. Gewöhnliche, mit der Eigenart des Betriebes zusammenhängende Schwankungen der Betriebstätigkeit sind dagegen keine Betriebsänderung, auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird. Demgemäß hat der Senat in den genannten Entscheidungen die Betriebs einschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG definiert 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. Hieran hat der Senat in seinen späteren Entscheidungen festgehalten (Beschuß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - (aaO) und Urteil vom 4. Dezember 1979 - 1 AZR 843/76 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu § 111 BetrVG 1972).

b) Daß die Antragsgegnerin lediglich einen Personalabbau vorgenommen hat, ohne ihre sächlichen Betriebsmittel zu verringern, steht mithin der Annahme einer Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht entgegen. Nach der Rechtsprechung des Senats muß es sich aber um eine erhebliche Personalreduzierung handeln. Wie der Senat in den Entscheidungen vom 22. Mai 1979 ausgesprochen hat, können für die Frage, wann eine Personalreduzierung erheblich ist, die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, als Richtschnur herangezogen werden. Nach § 17 Abs. 1 KSchG a.F. war bei Betrieben mit mindestens 500 Arbeitnehmern die Entlassung



- 16 -

von mindestens 50 Arbeitnehmern anzeigepflichtig. Die Antragsgegnerin hat im Zuge der im September 1975 für die Zeit bis Oktober 1976 geplanten Reduzierung des Personals des Betriebsbereichs "Montage" insgesamt 111 Mitarbeiter wegen Auftragsmangels entlassen. Damit ist die Zahl von 50 Arbeitnehmern weit überschritten.

c) Im vorliegenden Falle handelt es sich jedoch um einen Großbetrieb mit mehreren tausend Belegschaftsmitgliedern; die Antragsgegnerin beschäftigte dort am 1. Januar 1975 knapp 4400 und am 1. Juni 1976 immerhin noch fast 3700 Arbeitnehmer. Der Senat hat bereits in dem zitierten Beschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - die Frage aufgeworfen, ob die Mindestzahl von 50 entlassenen Arbeitnehmern auch für Großbetriebe mit einigen tausend Mitarbeitern maßgebend sein kann. Diese damals offengebliebene Frage ist zu verneinen.

Die Mindestzahl von 50 entlassenen Arbeitnehmern kann nicht ohne Rücksicht auf die Betriebsgröße stets als eine erhebliche Personalreduzierung angesehen werden. Die Frage nach der Erheblichkeit einer Personalverminderung läßt sich nur im Blick auf die Größe des jeweiligen Betriebes beantworten. Was für einen kleinen oder mittleren Betrieb schon erheblich ist, fällt für einen Großbetrieb kaum ins Gewicht. Die Maßstäbe des § 17 Abs. 1 KSchG müssen daher für Großbetriebe weiterentwickelt werden. Bei Zugrundelegung des § 17 Abs. 1 KSchG in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I, S. 550) zeigt sich, daß sich die dort genannten Zahlen für Betriebe ab 50 Arbeitnehmern zwischen 10 % und 5 % der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer bewe-

- 17 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

gen. Nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG a.F. war bei Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern die Entlassung von 10 % oder aber von mehr als 25 Arbeitnehmern anzeigepflichtig. Bei einer Belegschaft von 499 Arbeitnehmern genügte mithin bereits die Entlassung von 26 Arbeitnehmern, also von etwas mehr als 5 % der Belegschaft. Nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 KSchG a.F. war bei Betrieben ab 500 Arbeitnehmern die Entlassung von mindestens 50 Mitarbeitern anzeigepflichtig. Das sind bei einer Belegschaft von 500 Arbeitnehmern 10 % und bei einer Belegschaft von 1000 Arbeitnehmern nur noch 5 % der Beschäftigten. Dieser Satz von 5 % der Belegschaft bildet nach Auffassung des Senats auch für Betriebe mit mehr als 1000 Mitarbeitern die untere Grenze, bei der noch von einer erheblichen Personalreduzierung gesprochen werden kann. Ein Mindestsatz von 10 %, wie er im Schrifttum teilweise vorgeschlagen wird (vgl. etwa Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Anm. 23; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, § 111 Anm. 15) erscheint dem Senat für Großbetriebe zu hoch. Schon bei einem Satz von 5 % der Belegschaft ergeben sich bei Großbetrieben erhebliche absolute Zahlen von betroffenen Arbeitnehmern.

d) Hiernach war die von der Antragsgegnerin durchgeführte Personalreduzierung im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft nicht erheblich; denn die Zahl von 111 Entlassungen liegt weit unter 5 % der Belegschaft des Betriebes der Antragsgegnerin. Dabei ist auf die Gesamtbelegschaft und nicht auf die Zahl der im Betriebsbereich "Montage" beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen (Galperin-Löwisch, aaO, § 111 Anm. 23;



Matthes, DB 1972, 286 [287]). Das ergibt sich aus der Ausgangsnorm des § 111 Satz 1 BetrVG, die von der Belegschaft und von erheblichen Teilen derselben spricht. Es wird also die Gesamtbelegschaft des Betriebes in Bezug genommen. § 111 Satz 1 BetrVG ist nach seiner systematischen Stellung die Grundnorm, die auch bei der Auslegung der Tatbestände des § 111 Satz 2 BetrVG zu beachten ist.

Fehlt es somit an einer erheblichen Personalreduzierung, dann liegt keine sozialplanpflichtige Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vor, so daß sich die Einigungsstelle mit Recht für unzuständig erklärt hat.

III. Damit erweist sich der angefochtene Beschluß im Ergebnis als zutreffend, so daß die Rechtsbeschwerde des Antragstellers zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Müller, zugleich Dr. Seidensticker
für den in Urlaub befindlichen Richter am
Bundesarbeitsgericht
Dr. Dieterich

Dr. Giese

Dr. Hoffmann



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

