

Aktenzeichen: 1 ABR 3/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 20. April 1982

Az. 1 ABR 3/80

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Beschluß vom 11. Juli 1979

Az. 2 BV 14/79

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 15. November 1979

Az. 11 Ta BV 9/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Kein Sozialplan bei verspäteter Wahl eines Betriebsrats

Gesetz: BetrVG 1972 § 112, § 111

Leitsatz: Wird ein bisher betriebsratsloser Betrieb stillgelegt, so kann ein erst während der Durchführung der Betriebsstillegung gewählter Betriebsrat die Aufstellung eines Sozialplans nicht mehr verlangen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 3/80

11 Ta BV 9/79 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. April 1982

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 20. April 1982 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Frey und Blanke beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15. November 1979 – 11 Ta BV 9/79 – wird zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

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 Antragsgegnerin unterhielt in D einen Betrieb, in dem Rolladenprofile hergestellt wurden. Dort waren etwa 80 Arbeitnehmer beschäftigt.

Anfang September 1978 beschloß der Vorstand der Antragsgegnerin, den Betrieb in D aufzulösen und die Produktion im Hauptwerk G der Antragsgegnerin fortzuführen. Dieser Vorstandsbeschluß wurde in der Gesellschafterversammlung der Antragsgegnerin vom 2. Dezember 1978 bestätigt. Danach sollte die Produktion im Betrieb D zum 1. April 1979 auslaufen.

Am 8. Dezember 1978 unterrichtete die Antragsgegnerin die Belegschaft in einer Versammlung über den Inhalt dieser Beschlüsse und stellte allen Arbeitnehmern frei, zu einem ihnen genehmen Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. Damals bestand in dem Betriebe kein Betriebsrat.

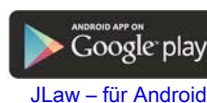
Am 18. Dezember 1978 wählte die Belegschaft in einer Betriebsversammlung einen Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats.

In der Zeit vom 22. Dezember 1978 bis zum 22. Januar 1979 kündigte die Antragsgegnerin denjenigen Arbeitnehmern des Betriebes, die von ihrem Angebot, auf eigenen Wunsch zu einem ihnen genehmen Zeitpunkt auszuscheiden, keinen Gebrauch gemacht hatten. Die Kündigungen, von denen insgesamt noch 33 Arbeitnehmer betroffen waren, wurden spätestens zum 31. März 1979 ausgesprochen. Am 29. Januar 1979 zeigte die

- 3 -



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



- 3 -

Antragsgegnerin die vorgesehenen Entlassungen beim Arbeitsamt Ludwigsburg an, das mit Schreiben vom 27. März 1979 die Entlassungssperre auf zwei Monate festsetzte.

In der ersten Februar-Woche 1979 wählte die Belegschaft einen Betriebsrat, den Antragsteller. Dieser beschloß in seiner Sitzung vom 6. Februar 1979, Verhandlungen mit der Antragsgegnerin über die Aufstellung eines Sozialplans zu führen. Die Antragsgegnerin vertrat jedoch die Auffassung, die von ihr beschlossene Betriebsstillegung sei nicht sozialplanpflichtig, weil zur Zeit der Beschlußfassung ein Betriebsrat nicht bestanden habe. Sie erklärte sich aber bereit, über einen "Härteausgleich" für diejenigen Mitarbeiter zu verhandeln, die trotz ihrer Vermittlungsbemühungen eine Anschlußbeschäftigung zum 1. April 1979 nicht finden konnten. Am 16. Februar 1979 fanden zwischen den Beteiligten Verhandlungen statt, die jedoch ergebnislos blieben. Am 2. März 1979 beschloß daraufhin der Antragsteller, die Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans anzurufen. Mit Schreiben vom 9. März 1979 weigerte sich die Antragsgegnerin, an der Errichtung der Einigungsstelle mitzuwirken.

Nunmehr beantragte der Antragsteller beim Arbeitsgericht Stuttgart die Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden und die Bestimmung der Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle (Aktz. 2 BV 8/79). Dieses Bestellungsverfahren wurde bis zur Entscheidung des vorliegenden Verfahrens ausgesetzt.

In dem vorliegenden Beschlußverfahren erstrebt der Antragsteller die Feststellung der Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans. Er vertritt die Auffassung, eine Betriebsänderung sei nicht nur dann sozialplanpflichtig, wenn schon vor ihrer Einleitung in dem betreffenden Betriebe ein Betriebsrat bestanden habe, sondern auch dann, wenn der Betriebsrat erst nach der Einleitung,

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

aber noch vor dem Abschluß der Betriebsänderung gewählt werde.

Der Antragsteller hat deshalb beantragt

festzustellen, daß die Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans zuständig ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen.

Sie ist der Meinung, daß eine Betriebsänderung nur dann sozialplanpflichtig sei, wenn schon vor ihrer Einleitung ein Betriebsrat bestanden habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag des antragstellenden Betriebsrats zurückgewiesen.

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Verfahrensbegehren weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

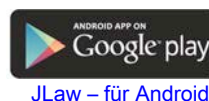
I. Prozessuale Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen.

1. Die inzwischen erfolgte Stilllegung des Betriebes der Antragsgegnerin hat verfahrensrechtlich keine Bedeutung. Zwar hängt die Existenz des Betriebsrats von der des Betriebes ab; wird der Betrieb aufgelöst, so endet damit auch das Betriebsratsamt. Der Betriebsrat behält jedoch - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - über die Auflösung des Betriebes hinaus ein Restmandat zur Wahrnehmung der sich im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung erge-

- 5 -



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



- 5 -

benden Aufgaben (BAG AP Nr. 6 zu § 59 KO, zu II 2 der Gründe; Senatsbeschluß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 -, AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 -, AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Zu diesen noch abzuwickelnden Aufgaben des Betriebsrats gehört auch die Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens zur Klärung der Frage, ob der Betriebsrat anläßlich der Stilllegung des Betriebes die Aufstellung eines Sozialplans verlangen und dazu die Einigungsstelle anrufen kann.

2. Der Antragsteller brauchte auch nicht die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens abzuwarten, bevor er das vorliegende Beschlußverfahren einleitete. Die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens ist keine Prozeßvoraussetzung für ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren zur Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats und der davon abhängigen Zuständigkeit der Einigungsstelle. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt noch den auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Senatsbeschluß vom 24. November 1981 - 1 ABR 42/79-, zu B 1 der Gründe, mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen).

II. In der Sache selbst haben die Vorinstanzen die Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans mit Recht verneint.

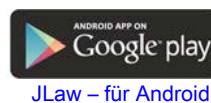
1. Die Antragsgegnerin hat ihren Betrieb in D stillgelegt und damit eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorgenommen. Für den Fall einer solchen Betriebsänderung gibt das Gesetz dem Betriebsrat abgestufte Beteiligungsrechte. Gemäß § 111 Satz 1 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sie mit ihm zu beraten. Nach § 112 BetrVG muß der Unternehmer ver-

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

- 6 -



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



suchen, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zu kommen; ferner muß er mit dem Betriebsrat einen Sozialplan über den Ausgleich oder die Milderung der den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile aufstellen. Diese gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen laufen leer, wenn die Belegschaft keinen Betriebsrat gewählt hat. Besteht in dem Betriebe kein Betriebsrat, so kann der Unternehmer Betriebsänderungen allein durchführen. Er braucht mit der Verwirklichung einer geplanten Betriebsänderung auch nicht zu warten, bis die Belegschaft etwa im Hinblick auf die bekannt gewordene unternehmerische Entscheidung schließlich einen Betriebsrat gewählt hat. Es ist allein Sache der Belegschaft, dafür zu sorgen, daß ein Betriebsrat gebildet wird, durch den sie ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte gegenüber dem Arbeitgeber/Unternehmer wahrnehmen kann. Tut sie dies nicht oder nicht rechtzeitig, so muß sie die daraus folgenden betriebsverfassungsrechtlichen Nachteile hinnehmen.

2. Im Streitfalle ist ein Betriebsrat erstmals in der ersten Februarwoche 1979 errichtet worden. Zu diesem Zeitpunkt war nicht nur die Planung über die Auflösung des Betriebs der Antragsgegnerin bereits abgeschlossen, sondern auch die Durchführung dieses Plans schon weit fortgeschritten. Die Antragsgegnerin hatte bis Ende 1979 hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse der Betriebsangehörigen alle zur Stilllegung des Betriebs notwendigen Rechtshandlungen vorgenommen. Soweit die Belegschaftsmitglieder mit Rücksicht auf die geplante Betriebsstillegung nicht von sich aus vorzeitig auschieden, waren die Kündigungen ausgesprochen und dem Arbeitsamt die Massenentlassung gemäß § 17 KSchG angezeigt worden. Damit blieb jedenfalls für den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat kein Raum mehr. Beim Interessenausgleich geht es um die Frage, ob und gegebenenfalls in welcher Art und Weise die vom Unternehmer ins Auge gefaßte Betriebsänderung vorgenommen werden soll. Verhandlung-



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



gen hierüber setzen mithin voraus, daß die Betriebsänderung noch nicht endgültig feststeht, mit ihrer Durchführung also noch nicht begonnen worden ist. Ein erstmals während einer schon im Vollzuge begriffenen Betriebsänderung gewählter Betriebsrat kann die unternehmerische Entscheidung über die Betriebsänderung nicht mehr beeinflussen.

3. Für die Aufstellung eines Sozialplans hat das Landesarbeitsgericht bei dieser Sachlage ebenfalls keinen Raum mehr gesehen. Es hat dazu ausgeführt, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111 und 112 BetrVG bildeten eine Einheit; sie seien systematisch aufeinander aufbauende und sich gegenseitig bedingende Bereiche eines sozialen Schutzes der von einer geplanten Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmerschaft; zwischen Interessenausgleich und Sozialplan bestünden Wechselwirkungen dergestalt, daß Art und Umfang des Sozialplans davon abhängen, ob und in welcher Weise der Betriebsrat durch einen Interessenausgleich die vom Unternehmer geplante Betriebsänderung beeinflussen könne; der Betriebsrat müsse deshalb schon in einem Zeitpunkt errichtet sein, in dem noch eine Einflußnahme auf die Planung einer Betriebsänderung möglich sei.

4. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Grundsatz zuzustimmen.

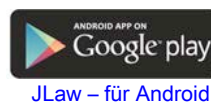
a) Unterrichtungs- und Beratungspflicht des Unternehmers nach § 111 Satz 1 BetrVG, seine Pflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat und die erzwingbare Aufstellung eines Sozialplans nach § 112 BetrVG stehen in einem systematischen und auch funktionalen Zusammenhang. Auf den Funktionszusammenhang des erzwingbaren Sozialplans mit der gesetzlichen Gesamtregelung über die Beteiligung des Betriebsrats an unternehmerischen Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Senat schon in seinem Beschluß vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 - (BAG 32, 14, 28, 29 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 2 der



Gründe) hingewiesen. Wie der Senat dort ausgeführt hat, stand der Gesetzgeber bei der Regelung einer Beteiligung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Fragen 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, den Unternehmer insoweit aber keinem Einigungszwang aussetzt, sondern ihm beim Scheitern eines einvernehmlichen Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat die Alleinentscheidung beläßt. Weil aber 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 läßt sich mit einiger Sicherheit nur erreichen, wenn eine für die Belegschaft oder 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. Er bietet damit 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

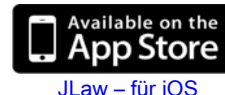
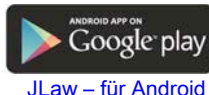


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



sich für eine 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. Auch der erzwingbare Sozialplan ist also ein Mittel der Beeinflussung der wirtschaftlichen Entscheidung des Unternehmers im Sinne der sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer. Diese seine Funktion der Einwirkung auf die unternehmerische Entscheidung über die Betriebsänderung und damit als Instrument der Teilhabe der durch den Betriebsrat repräsentierten Belegschaft am unternehmerischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozeß kann der Sozialplan nur erfüllen, wenn er aufgestellt wird, bevor die Betriebsänderung ins Werk gesetzt wird. Dementsprechend geht auch das Gesetz selbst – wie seinem Wortlaut zu entnehmen ist – davon aus, daß der Sozialplan vor der Durchführung der Betriebsänderung aufgestellt werden soll; denn es definiert ihn in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG als Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.

b) Auch der Unternehmer hat ein berechtigtes und schützenswertes Interesse daran, zu wissen, welche finanziellen Auswirkungen ein Sozialplan mit sich bringt, bevor er sich endgültig für eine Betriebsänderung entscheidet und Maßnahmen zu ihrer Durchführung ergreift. Besteht bis zum Abschluß des Planungsstadiums und noch bei Beginn der Durchführung der Betriebsänderung kein Betriebsrat, dann kann der Unternehmer etwaige finanzielle Belastungen durch einen Sozialplan nicht einkalkulieren. Die Kalkulationsgrundlagen seiner Entscheidung würden wesentlich verändert, wenn ein erst während der Durchführung der Betriebsänderung errichteter Betriebsrat noch die Aufstellung eines Sozialplans verlangen könnte. Das kann dem Unternehmer nicht zugemutet werden (Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Rz 7).



c) Der Versuch eines Interessenausgleichs und Sozialplan gehören also zusammen. Allerdings bilden sie keine untrennbare Einheit. Der Rechtsbeschwerde ist zuzugeben, daß auch noch während oder nach der Durchführung einer Betriebsänderung ein Sozialplan notfalls durch Spruch der Einigungsstelle aufgestellt werden kann, wenn der Unternehmer die Betriebsänderung vorgenommen hat, bevor er mit dem Betriebsrat über einen Sozialplan einig geworden ist oder die Einigungsstelle durch ihren Spruch nach § 112 Abs. 4 BetrVG die Einigung ersetzt hat (Senatsbeschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 -, AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 3 der Gründe). Wollte man in einem solchen Falle die nachträgliche Aufstellung eines Sozialplans ablehnen, dann hätte es der Unternehmer in der Hand, durch rasche Schaffung vollendeter Tatsachen den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach § 112 BetrVG den Boden zu entziehen und die Belastungen eines Sozialplans zu vermeiden. Das wäre unvereinbar mit dem sozialen Schutzgedanken, der den §§ 111 ff. BetrVG zugrunde liegt. Im vorliegenden Falle hat sich die Antragsgegnerin jedoch gesetzeskonform verhalten. Sie hat die Entscheidung über die Betriebsstillegung und auch alle zu ihrer Durchführung notwendigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen schon zu einer Zeit getroffen, als noch kein Betriebsrat bestand, der nach den §§ 111, 112 BetrVG hätte beteiligt werden können. Dann aber gebietet es der in den genannten Bestimmungen zum Ausdruck gekommene soziale Schutzgedanke nicht, dem verspätet gewählten Betriebsrat das Recht zu geben, noch nachträglich die Aufstellung eines Sozialplans zu verlangen.

5. Nach alledem ist die vom antragstellenden Betriebsrat angerufene Einigungsstelle zur nachträglichen Aufstellung eines Sozialplans für die von der Antragsgegnerin vorgenommene Stillegung ihres D Betriebs nicht zuständig, so daß die Vorinstanzen den Antrag des Betriebsrats mit Recht zurückgewiesen haben.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Frey

Blanke



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

