

Aktenzeichen: 1 ABR 30/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 20. Dezember 1983
- 1 ABR 30/83 -

I. Arbeitsgericht Solingen Beschluß vom 15. September 1982
- 4 BV 14/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf Beschluß vom 18. März 1983
- 5 Ta BV 134/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Personalreduzierung als Betriebsänderung

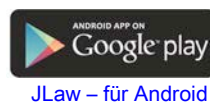
Gesetz: BetrVG §§ 111, 112, 113; ZPO § 253
Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



1 ABR 30/83

5 Ta BV 134/82 Düsseldorf

Verkündet am
20. Dezember 1983

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

B e s c h l u ß

In Sachen

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 aufgrund der mündlichen Anhörung vom 20. Dezember 1983 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Menzel beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. März 1983 - 5 Ta BV 134/82 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin betreibt mehrere Warenhäuser, darunter die Zweigniederlassung Leverkusen. Der Antragsgegner ist der Betriebsrat dieser Zweigniederlassung.

Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Antragsgegner im Zusammenhang mit personellen Veränderungen in der Zweigniederlassung Leverkusen aus dem Gesichtspunkt der Betriebsänderung Beteiligungsrechte nach § 112 BetrVG zustehen und ob demgemäß die Einigungsstelle für den Versuch eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans zuständig ist. Dem Streit liegt



folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Antragstellerin führt ebenso wie in ihren anderen Warenhäusern in ihrer Zweigstelle Leverkusen eine Gemeinkosten-Wertanalyse (GWA) nach Mc Kinsey durch, deren Zweck die Senkung der Gemeinkosten durch Abbau unnötiger Leistungen zur Erzielung einer optimalen Kosten-Nutzen-Relation im Gemeinkostenbereich ist. Diese Untersuchung betraf nicht den verkaufenden Bereich, sondern nur die Verwaltungsbereiche. Im Zusammenhang mit der Erstellung dieser Analyse schlossen die Antragstellerin und der Gesamtbetriebsrat unter dem 30. Januar 1981 eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die unter Ziff. 2.1 folgende Regelung enthält:

"Zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung besteht Einvernehmen darüber, daß im Zusammenhang mit der Realisierung der Ergebnisse der Gemeinkosten-Wertanalyse betroffene Mitarbeiter nicht entlassen werden."

Zu Beginn der Durchführung der GWA im März 1981 beschäftigte die Antragstellerin eine auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnete Zahl von 344,2 Arbeitnehmern.

Am 9. März 1982 wurde dem Antragsgegner ein neues, insbesondere den Verkaufsbereich betreffendes Personalbemessungssystem in seiner letzten überarbeiteten Fassung vorgestellt, das sich auf das Personalplanungssystem nach Mc Kinsey stützt. Danach wird zur Erzielung eines geplanten Rohertrages von einzelnen Filialen ein Gesamtkostenlimit vorgegeben, wobei ein zu beachtendes Per-



sonalkostenlimit Bestandteil des Gesamtkostenlimits ist.

Der Antragsgegner ist der Auffassung, daß die im Zuge der GWA und des Personalplanungssystems durchgeführten und noch durchzuführenden personellen Maßnahmen eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung darstellen. Er hat deshalb die Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans angerufen und beim Arbeitsgericht die Bestellung eines Vorsitzenden und die Bestimmung der Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle beantragt. Die Antragstellerin ist diesem Antrag des Antragsgegners entgegengetreten. Das Arbeitsgericht Solingen hat dem Antrag entsprochen und den Vorsitzenden der Einigungsstelle "betreffend Betriebsänderung im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie Maßnahmen der Personalplanung und Personalkostenreduzierung" bestellt; die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle hat es auf vier festgesetzt. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Antragstellerin ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden.

Daraufhin hat die Antragstellerin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem sie die Unzuständigkeit der Einigungsstelle geltend macht. Sie hat vorgetragen:

Entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung seien keine arbeitgeberseitigen Kündigungen ausgesprochen worden. In der Zweigniederlassung Leverkusen sei mit Hilfe der GWA ein Leistungswegfall im Gemeinkostenbereich von 17,88 sog. Mannjahren (ein Mannjahr = 173 Monatsstunden x zwölf Monate) festgestellt



worden. Davon seien im Jahre 1981 bereits neun Mannjahre unter Ausnutzung der normalen Personalfluktuation abgebaut worden. Im Jahre 1981 seien lediglich drei arbeitgeberseitige Kündigungen ausgesprochen worden; 34 Arbeitnehmer hätten selbst gekündigt; mit sechs Arbeitnehmern seien Aufhebungsverträge geschlossen worden; neun Arbeitnehmer seien mit Erreichung der Altersgrenze ausgeschieden und weitere neun befristete Arbeitsverträge seien abgelaufen (Austritte insgesamt: 61). 14 Arbeitnehmer seien in andere Filialen versetzt worden. Der noch weiter durchzuführende Abbau von 8,88 Mannjahren solle in gleicher Weise bis August 1983 erfolgen. Daraus ergebe sich, daß für die ausscheidenden Mitarbeiter keine Nachteile entstehen könnten. Da es das Ziel der GWA sei, unnötige Leistungen im Gemeinkostenbereich abzubauen, sei auch eine zusätzliche Arbeitsbelastung der verbleibenden Belegschaft nicht denkbar. Daraus ergebe sich zugleich, daß die Leistungsfähigkeit des Betriebes nicht herabgesetzt worden sei, so daß schon aus diesem Grunde eine Betriebseinschränkung nicht vorliege. Da sie im übrigen lediglich die Fluktuation ausgenutzt habe, komme auch deswegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in Frage; denn eine Betriebsänderung könne nur dann vorliegen, wenn der Personalabbau vom Arbeitgeber veranlaßt werde. Schließlich habe sich der Personalabbau auch in den Grenzen der Vorjahre gehalten. Eine außergewöhnliche, vom regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebes abweichende Maßnahme liege daher nicht vor. Vielmehr handele es sich um gewöhnliche Schwankungen. Es sei nicht ersichtlich, welche Regelungen eine Einigungsstelle überhaupt treffen könnte, da es völlig ungewiß sei, wann Arbeitnehmer von sich aus den Betrieb verließen.



Soweit das neue Personalplanungssystem angesprochen sei, habe dieses auf den Personalbestand keinen Einfluß. Vielmehr solle das System bewirken, die vorhandenen Mitarbeiter besser an das schwankende Arbeitsvolumen anzupassen. Die Zahl der Mitarbeiter sei dadurch nicht betroffen. Insoweit sei mit diesem System ein zusätzlicher Personalabbau auch nicht vorgesehen. Soweit schließlich sonstige Personalmaßnahmen in Rede stünden, seien damit konkrete Auswirkungen auf die Belegschaft überhaupt noch nicht absehbar.

Die Antragstellerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß eine Einigungsstelle gemäß § 111 BetrVG im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie Maßnahmen der Personalplanung und Personalreduzierung bei der Antragstellerin nicht zuständig ist;

hilfsweise,

festzustellen, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und/oder eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Personalreduzierung durch die Gemeinkosten-Wertanalyse und Maßnahmen der Personalplanung nicht zuständig ist, wenn die Personalreduzierung nicht auf arbeitgeberseitigen Kündigungen beruht.

Der Antragsgegner hat beantragt,

den Antrag der Antragstellerin zurückzuweisen.

Er hat entgegnet:

Bei der Frage, ob ein Personalabbau eine mitbestimmungs-



pflichtige Betriebseinschränkung darstelle, dürfe es nicht darauf ankommen, auf welche Weise Personal eingespart werde. Entscheidend sei allein, daß die Maßnahmen der Antragstellerin Personalreduzierungen in der Größenordnung der in § 17 KSchG genannten Zahlen bzw. Prozentangaben bewirkten. Deshalb sei es auch unerheblich, daß im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 30. Januar 1981 die Zusage bestehe, eine Reduzierung des Personalbestandes nicht durch arbeitgeberseitige Kündigungen herbeizuführen. Durch den Abschluß von Aufhebungsverträgen sowie durch die Veranlassung arbeitnehmerseitiger Kündigungen könne die Antragstellerin diese Verpflichtung unterlaufen. Zudem schließe die Gesamtbetriebsvereinbarung auch Änderungskündigungen nicht aus. Personaleinschränkungen in dem angesprochenen Umfang lägen hier vor. Die im Jahre 1981 erzielte Personalsparnis habe auf Vollzeitkräfte umgerechnet 40,11 Arbeitnehmer betragen. Aufgrund der GWA sollten 18,74 % Personal eingespart werden. Für 1982 seien weitere umfangreiche Maßnahmen zur Personaleinsparung vorgesehen. Es sei nicht abzusehen, wieviele in der Planung befindliche Maßnahmen letztlich zur Durchführung gelangten. Dem Gesamtkatalog lägen Einsparungsideen im Umfang von ca. 40 % der gegenwärtigen Kosten zugrunde. Bei den Arbeitnehmern führe die Überprüfung bzw. Einsparung von Ausgaben und Kosten im Rahmen der GWA zu Arbeitsplatzeinsparungen und Leistungsverschärfungen durch Verdichtung und/oder Intensivierung der Leistung. Darüber hinaus sei ihm - dem Antragsgegner - in einer Personalbesprechung vom 19. Februar 1982 mitgeteilt worden, daß auch im Verkaufsbereich weitere Arbeitnehmer eingespart werden sollten. Das Restaurant- Café mit insgesamt 18 Arbeitnehmern solle in eine neue Gesellschaft



überführt werden bzw. aus dem Betrieb Leverkusen ausgegliedert werden. Nach einem Abteilungsleiter- und Substitutenollbesetzungsplan seien weitere vier Abteilungsleiter und zehn Substituten von Einsparungsmaßnahmen, Versetzungen u.a. bedroht. Nach einer Mitteilung vom 16. März 1982 werde auch die Hauptkasse als Folge der GWA aufgelöst. Dadurch seien fünf Arbeitnehmer betroffen; zwei weitere Arbeitnehmer würden abgruppiert. Das neue Personalplanungssystem werde im Gegensatz zu dem Vorbringen der Antragstellerin weitere umfangreiche personelle Maßnahmen (Kündigungen, Versetzungen u.a.) insbesondere im Verkauf zur Folge haben. Der hierdurch bedingte zusätzliche Personalabbau belaufe sich auf etwa 25 %.

Die Antragstellerin hat hierauf erwidert:

Bezogen auf das Jahr 1982 sei dem Betriebsrat in einer Personalbesprechung vom 19. Februar 1982 mitgeteilt worden, daß bei weiterer negativer Umsatzentwicklung Kosten in einer Größenordnung bis zu rd. 280.000,-- DM eingespart werden sollten. Ob eine solche Kosteneinsparung und damit eventuell personelle Maßnahmen notwendig würden, sei zur Zeit überhaupt noch nicht absehbar, da dies von der Umsatzentwicklung abhängen. Insoweit habe schon immer der Grundsatz gegolten, daß die Mitarbeiter im Rahmen der getätigten Umsätze bezahlt werden sollten. Es entspreche einer allgemeinen Erfahrung, daß bei geringeren Umsätzen auch ein geringeres Arbeitsvolumen anfalle. Gegenwärtig aber sei völlig offen, ob überhaupt eine solche Entwicklung eintrete und wie diese dann gesteuert werde. Nicht auszuschließen sei, daß auch



insoweit die Personalfluktuation aufgrund von Eigenkündigungen der Arbeitnehmer zur Kosteneinsparung ausreiche, da jährlich in erheblichem Umfang arbeitnehmerseitige Eigenkündigungen anfielen. Die Überleitung von Arbeitnehmern aus dem Restaurant-Cafe in eine neue Gesellschaft sei gegenwärtig noch nicht akut. Von dem neuen Abteilungsleiter- und Substitutenollbesetzungsplan seien nicht 14, sondern höchstens vier Arbeitnehmer betroffen. Der genaue Zeitpunkt dieser Maßnahme stehe aber noch nicht fest. Ebenso wenig sei erkennbar, zu welchen personellen Maßnahmen es überhaupt komme. Das Problem der Freistellung von Mitarbeitern durch Auflösung der Hauptkasse sei nahezu abgeschlossen. Von den fünf betroffenen Mitarbeitern seien drei innerhalb des Hauses versetzt worden bzw. hätten ein neues Aufgabengebiet erhalten, ein Mitarbeiter sei mit seinem Einvernehmen zur K -Niederlassung Köln versetzt worden. Mit einer Teilzeitkraft werde noch verhandelt.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag entsprochen und festgestellt, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und/oder eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie Maßnahmen der Personalplanung und Personalreduzierung nicht zuständig ist.

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



B. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners ist unbegründet.

I. Prozessuale Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag der Antragstellerin mit Recht für zulässig angesehen.

1. Mit ihrem Hauptantrag will die Antragstellerin festgestellt wissen, daß eine Einigungsstelle "gemäß § 111 BetrVG im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie Maßnahmen der Personalplanung und Personalreduzierung bei der Antragstellerin" nicht zuständig ist. Diesen Antrag, mit dem sich die Antragstellerin im Grunde gegen eine Rechtspflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans wehrt, hat das Landesarbeitsgericht dahin verstanden, daß es der Antragstellerin allein um die im vorliegenden Verfahren von den Beteiligten dargelegten personellen Maßnahmen aufgrund der Gemeinkosten-Wertanalyse und des Personalplanungssystems gehe, wobei in zeitlicher Hinsicht der letzte Anhörungstermin in den Tatsacheninstanzen die Zäsur darstellen solle. Bei dieser aus Rechtsgründen nicht zu beanstandenden Auslegung des Antrags sind Gegenstand des Beschlußverfahrens die bis zum Schluß der letzten mündlichen Anhörung in der zweiten Instanz vorliegenden Planungen der Antragstellerin, an die der Antragsgegner anknüpft und die er für sozialplanpflichtig hält. Es sind dies die vorliegenden Planungen aufgrund der Gemeinkosten-Wertanalyse im Nichtverkaufsbereich und die weiteren Personalplanungen im Verkaufsbereich, über die die Antragstellerin den Antragsgegner im Februar/März 1982 unterrichtete. Damit genügt der Antrag - wie das Landesarbeits-



gericht zutreffend angenommen hat - dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Die Antragstellerin brauchte auch nicht erst den Ausgang des Einigungsstellenverfahrens abzuwarten, bevor sie den Rechtsweg beschritt. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats eine gerichtliche Entscheidung herbeigeführt werden kann, bevor die Einigungsstelle einen Spruch gefällt hat (BAG 36, 385 und 37, 102 = AP Nr. 10 und 11 zu § 76 BetrVG 1972; BAG 38, 148 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen; zuletzt noch der zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1983 - 1 ABR 43/81 -). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest.

II. In der Sache selbst streiten die Beteiligten darüber, ob eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG auch bei einer Personalreduzierung vorliegen kann, die nicht durch arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigungen, sondern durch Ausnutzung der gewöhnlichen Fluktuation der Belegschaft erfolgt. Diese vom Landesarbeitsgericht verneinte Frage hat der Senat inzwischen entschieden. In seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 2. August 1983 - 1 AZR 516/81 -, das den Beteiligten bekannt ist, hat der Senat ausgesprochen, daß bei der Prüfung der Frage, ob eine Personalreduzierung erheblich ist und deshalb eine Betriebseinschränkung vorliegt, nur solche Arbeit-



nehmer zu berücksichtigen sind, die aus betriebsbedingten Gründen aus dem Betrieb ausscheiden. Diejenigen Arbeitnehmer, die aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen entlassen werden oder die auf eigenen Wunsch oder wegen Auslaufens ihrer zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse ausscheiden, bleiben hierbei außer Betracht. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest; neue Gesichtspunkte, die dem Senat Anlaß zur Überprüfung seiner Auffassung geben könnten, sind im vorliegenden Verfahren nicht hervorgetreten.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht im Streitfalle die unternehmerische Entscheidung sowohl im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse wie auch allgemein im Verkaufsbereich darin, eine bestimmte geplante Anzahl von Arbeitsplätzen in Zukunft einzusparen, wobei gleichzeitig die Kündigung von Arbeitnehmern ausgeschlossen wird und dieses Ziel durch Ausnutzen der natürlichen Fluktuation erreicht werden soll. Da Gegenstand der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG die unternehmerische Planungsentscheidung ist (Senatsurteil vom 6. Juni 1978 - 1 AZR 495/75 -, AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG), ist bei der Frage nach dem Vorliegen einer beteiligungspflichtigen Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG auf die unternehmerische Planung so, wie sie konzipiert ist, abzustellen. Ist danach eine Betriebsänderung nicht vorgesehen, so kann der Betriebsrat auch keine Verhandlungen über einen Interessenausgleich und keinen Sozialplan verlangen. Bloße Befürchtungen des Antragsgegners, daß die Planungen der Antragstellerin entgegen ihrer Annahme künftig doch zu betriebsbeding-



ten Kündigungen führen könnten, müssen bei der gegenwärtigen Beurteilung außer Betracht bleiben. Stellt sich später heraus, daß der Arbeitgeber abweichend von der ursprünglichen unternehmerischen Planung doch Maßnahmen durchführt, die eine Betriebsänderung darstellen, so greift die Sanktionsvorschrift des § 113 BetrVG ein, die den betroffenen Arbeitnehmern Ansprüche auf Nachteilsausgleich gibt. Ferner kann der Betriebsrat in einem solchen Falle auch noch nachträglich die Aufstellung eines Sozialplans verlangen und notfalls durch Anrufung der Einigungsstelle erzwingen. Da es hier zum Inhalt der den Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildenden Planungsentscheidung der Antragstellerin gehört, daß keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden, sondern nur die normale Fluktuation ausgenutzt werden soll, sind die Voraussetzungen für eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung gemäß § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht erfüllt.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß im Einklang mit der Planung der Antragstellerin auf der Grundlage der Gemeinkosten-Wertanalyse betriebsbedingte Entlassungen von Arbeitnehmern bisher nicht erfolgt sind. Es hat ferner keine greifbaren Anhaltspunkte dafür feststellen können, daß die Antragstellerin Arbeitnehmer zu Eigenkündigungen oder zum Abschluß von Aufhebungsverträgen veranlaßt hätte. Der Senat brauchte deshalb auch im vorliegenden Falle die von ihm in dem oben genannten Urteil vom 2. August 1983 offengelassene Frage nicht zu entscheiden, ob auch solche Arbeitnehmer, die aus betriebsbedingten Gründen auf



Veranlassung des Arbeitgebers entweder selbst kündigen oder ohne Kündigung einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, bei der Erheblichkeitsprüfung im Rahmen des § 111 BetrVG mitzuzählen sind.

Soweit der Antragsgegner 14 Versetzungen zu anderen Filialen der Antragstellerin als Folge der Personalplanung aufgrund der Gemeinkosten-Wertanalyse angeführt hat, brauchte das Landesarbeitsgericht hierzu keine näheren Feststellungen zu treffen. Es geht mit Recht davon aus, daß angesichts einer auf etwa 344 Vollbeschäftigte umgerechneten Arbeitnehmerzahl des Betriebes der Antragstellerin eine Verminderung der Belegschaft um 14 Arbeitnehmer keine erhebliche Personalreduzierung im Sinne der an die Zahlen- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG anknüpfenden Rechtsprechung des Senats darstellt. Auch wenn man diesen 14 Versetzungen weitere sieben Arbeitnehmer hinzurechnet, bei denen das Landesarbeitsgericht zugunsten des Antragsgegners ein betriebsbedingtes Ausscheiden aus dem Betrieb unterstellt, würde die Personalreduzierung unterhalb der Erheblichkeitsgrenze bleiben.

Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei das Vorliegen einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG verneint, so daß die Einigungsstelle zur Herbeiführung eines In-



- 15 -

teressenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans nicht
zuständig ist.

Dr. Seidensticker

Dr. Leinemann

Matthes

Gnade

Dr. Menzel

