

Aktenzeichen: 1 ABR 32/96

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 10. Dezember 1996

- 1 ABR 32/96 -

I. Arbeitsgericht
Limburg

Beschluß vom 14. Mai 1996

- 2 BV 2/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auszugleichende Nachteile bei Betriebsänderung durch Spaltung

Gesetz:

BetrVG § 111 Satz 2 Nr. 3 und Nr. 4, § 112, § 112 a Abs. 2;
BGB § 613 a

Leitsätze:

1. Gliedert der Arbeitgeber einen Betriebsteil aus, um ihn auf ein anderes Unternehmen zu übertragen, so liegt in der organisatorischen Spaltung des Betriebes eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG.

2. Wegen der wirtschaftlichen Nachteile "infolge der geplanten Betriebsänderung" kann der Betriebsrat gem. § 112 BetrVG einen Sozialplan verlangen. Jedoch gehören nicht zu den berücksichtigungsfähigen Nachteilsfolgen eine etwaige Verringerung der Haftungsmasse bei dem Betriebserwerber sowie dessen befristete Befreiung von der Sozialplanpflicht nach § 112 a Abs. 2 BetrVG.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 32/96

2 BV 2/96 Limburg

Verkündet am
10. Dezember 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 10. Dezember 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Dr. Münzer beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Sprungrechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Limburg vom 14. Mai 1996 - 2 BV 2/96 - aufgehoben.

Der Antrag wird abgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung vorgenommen hat, indem sie einen Betriebsteil ausgegliedert und auf ein neugegründetes Unternehmen übertragen hat. Streit besteht ferner darüber, welche Nachteile in diesem Zusammenhang von der Einigungsstelle in einem Sozialplan zu berücksichtigen sind.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen der optischen Industrie. Sie beschäftigt in ihrem Werk O ca. 275 Arbeitnehmer. Antragsteller ist der in diesem Werk gewählte Betriebsrat. 1995 beschloß die Arbeitgeberin, die Abteilung "Fertigung Elektronik" mit 24 Mitarbeitern auszugliedern. Der Betriebsteil wurde auf die zu diesem Zweck von dem bisherigen Abteilungsleiter K gegründete "MK K GmbH" übertragen. Die Arbeitgeberin ist an der neugegründeten GmbH nicht beteiligt. Die von der Ausgliederung betroffenen Mitarbeiter waren sämtlich bereits seit vielen Jahren bei der Arbeitgeberin beschäftigt.

Zwischen den Beteiligten wurde die Frage streitig, ob die beschriebene Ausgliederung eine mitbestimmungspflichtige Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

triebsänderung darstellt. Am 11. Dezember 1995 tagte eine Einigungsstelle zur Regelung eines Interessenausgleichs sowie eines Sozialplans. Die Arbeitgeberseite rügte die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Diese Rüge wurde durch Mehrheitsentscheidung zurückgewiesen. Eine Einigung über einen Interessenausgleich scheiterte. Zu den weiteren Verhandlungen über den Abschluß eines Sozialplans enthält das Sitzungsprotokoll der Einigungsstelle folgende Feststellungen:

Herr Dr. W erklärte, er sei im Hinblick auf § 111 Nr. 3 BetrVG n.F. der Auffassung, daß der Arbeitgeber verpflichtet sei, die Nachteile auszugleichen, die sich daraus ergeben, daß die Arbeitnehmer bei der Firma K GmbH im Hinblick auf § 112 a BetrVG für vier Jahre keine erzwingbaren Sozialplanansprüche haben (Ausfallhaftung des Veräußerers). Sollte der Spruch der Einigungsstelle anders ausfallen, werde er für den Betriebsrat den Spruch bis hin zum Bundesarbeitsgericht anfechten.

Der Vorsitzende erklärte ergänzend, er halte eine Zulassung der Rechtsbeschwerde im entsprechenden Verfahren angesichts der geänderten Rechtslage für sehr wahrscheinlich.

Herr Kü erklärte, die Arbeitgeberseite werde ihrerseits - gleichfalls bis zum Bundesarbeitsgericht - den Spruch anfechten, falls im Sinne von Herrn Dr. W entschieden werden sollte.

Die Einigungsstelle beschloß angesichts der abgegebenen Erklärungen sodann einvernehmlich:

(1) Die Einigungsstellenverhandlungen über den Sozialplan werden ausgesetzt, bis die von Herrn Dr. W aufgeworfene Frage gerichtlich rechtskräftig geklärt ist.

(2) Herr Dr. W wird - einen entsprechenden Beschluß des Betriebsrates vorausgesetzt - spätestens bis Ende Januar 1996 ein entsprechendes Beschlußverfahren beim Arbeitsgericht Limburg einleiten.

(3) Beide Seiten erklären bereits jetzt, in dem Verfahren gemäß Ziffer (2) die Zulassung der Sprungrechtsbeschwerde zu beantragen und



die entsprechenden Zustimmungserklärungen abzugeben.

(4) Unterbleibt die Einleitung des Verfahrens gemäß Ziffer (2), nehmen Geschäftsleitung und Betriebsrat Verhandlungen über einen Sozialplan (ohne Ausfallhaftung) außerhalb der Einigungsstelle auf. Verhandlungen außerhalb der Einigungsstelle werden auch aufgenommen, sobald die rechtskräftige Entscheidung gemäß Ziffer (1) vorliegt.

(5) Die Einigungsstelle tritt erneut zusammen, wenn die Verhandlungen gemäß Ziffer (4) ohne Ergebnis bleiben.

(6) Der Betriebsrat nimmt unverzüglich die Beschwerde im Verfahren 2 BVGa 19/95 (ArbG Limburg) zurück.

...

Die Abteilung Fertigung Elektronik wurde zum 1. Januar 1996 ausgegliedert. Die MK K GmbH nutzte vereinbarungsgemäß zunächst die bisherigen Produktionsräume.

Der Antragsteller ist der Auffassung, es handele sich bei der Übertragung des Betriebsteils auf das neugegründete Unternehmen um eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung. Zumindest seit der zum 1. Januar 1995 in Kraft getretenen Neuregelung seien auch Spaltungen als mit erheblichen Nachteilen verbundene Betriebsänderungen anzusehen (§ 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG). Unabhängig davon sei der Teilbetriebsübergang eine mitbestimmungspflichtige Änderung der betrieblichen Organisation (§ 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG).

Ein ausgleichspflichtiger Nachteil sei in diesem Zusammenhang der durch die Spaltung eintretende Verlust an Haftungsmasse



für künftig im ausgegliederten Betriebsteil entstehende Ansprüche. Zu berücksichtigen sei aber auch, daß das neugegründete Unternehmen nach § 112 a Abs. 2 BetrVG für die Dauer von vier Jahren nicht zum Abschluß eines Sozialplans gezwungen werden könne. Hierin liege eine empfindliche wirtschaftliche Beeinträchtigung für die Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer langjährigen Beschäftigung im Falle einer Entlassung durch die bisherige Arbeitgeberin Abfindungen in erheblicher Höhe hätten erwarten können. Den Verlust entsprechender Anwartschaften müsse die Arbeitgeberin ausgleichen. In Betracht komme die Übernahme einer Ausfallhaftung oder Bürgschaft für den Fall, daß im neugegründeten Unternehmen eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung durchgeführt werden sollte.

Der Betriebsrat hat beantragt

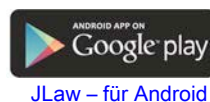
festzustellen, daß die Arbeitgeberin im Rahmen der Sozialplanverhandlungen über die Folgen der Ausgliederung der Abteilung Elektronik des Werkes O durch einen Spruch der Einigungsstelle verpflichtet werden kann, im Falle einer etwaigen Einschränkung oder Stilllegung des ausgegliederten Betriebsteils bzw. entsprechenden Personalabbaus für die dann fällig werdenden Abfindungsansprüche der betroffenen Arbeitnehmer durch Gewährung einer Ausfallbürgschaft einzustehen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, es handele sich bei dem streitigen Übergang eines Betriebsteils nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Die Betriebsorganisation werde nicht im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG geändert, da die Abteilung Fertigung Elektronik weder nach der Zahl der betroffenen Arbeit-



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



nehmer noch nach der Bedeutung für den Gesamtbetrieb als wesentlicher Betriebsteil angesehen werden könne. Es liege daher auch keine Spaltung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG vor. Eine solche betreffe ohnehin vorrangig Vorgänge im Sinne des Umwandlungsgesetzes. Die Verringerung der Haftungsmasse sei jedenfalls kein auszugleichender Nachteil im Sinne von § 112 Abs. 1 BetrVG. Dies gelte auch für den Umstand, daß das neugegründete Unternehmen für die Dauer von vier Jahren nicht zum Abschluß eines Sozialplans gezwungen werden kann.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben mit der Maßgabe einer zeitlichen Beschränkung der zu übernehmenden Ausfallhaftung auf vier Jahre. Es hat die von beiden Beteiligten beantragte Sprungrechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser begehrt die Arbeitgeberin die Zurückweisung des Antrags.

B. Die Sprungrechtsbeschwerde ist begründet.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist allerdings zulässig. Im Beschlußverfahren kann in entsprechender Anwendung des § 256 ZPO das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses oder einzelner Berechtigungen hieraus Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Erforderlich ist jedoch ein entsprechendes Rechtsschutzbedürfnis. Ein solches ist bei aktuellem Streit über ein Mitbestimmungsrecht zu bejahen, wenn die Entscheidung Rechtswirkungen entfalten kann. Diese Voraussetzungen sind gegeben.

1. Die Beteiligten streiten bei richtigem Verständnis des gestellten Antrags nicht über die Frage, ob die Einigungsstelle



unter mehreren Möglichkeiten auch die genannte Alternative des Nachteilsausgleichs beschließen könnte - also um die Art und Weise des Ausgleichs wirtschaftlicher Nachteile. Ausgangspunkt des Streits ist vielmehr die in der Einigungsstelle geführte Auseinandersetzung darüber, ob der Nachteil, der im Verlust eines erzwingbaren Sozialplananspruchs für die Dauer von vier Jahren liegt, als ausgleichsfähiger Nachteil im Sinne von §§ 111, 112 BetrVG gilt. Hierauf stellt auch die Antragsbegründung des Betriebsrats ab. Wenn im Antrag selbst von einer "Ausfallbürgschaft" für künftige Abfindungen die Rede ist, soll damit nur die grundsätzliche Streitfrage umschrieben werden. Der Begriff Ausfallbürgschaft ist untechnisch im Sinne einer allgemeinen Ausfallhaftung gemeint. Dies folgt schon daraus, daß eine Bürgschaft im eigentlichen Sinne eine Hauptschuld voraussetzt. Zu dieser kann es aber gerade nicht kommen, soweit das neugegründete Unternehmen nach § 112 a Abs. 2 BetrVG erzwingbaren Ansprüchen auf Abschluß eines Sozialplans nicht unterliegt.

Es geht den Beteiligten also um die Klärung, ob im zeitweiligen Verlust erzwingbarer Sozialplanansprüche überhaupt ein ausgleichspflichtiger Nachteil infolge einer Betriebsänderung liegt. Zusätzlich geht es darum, ob ein solcher Nachteil auch in der Verringerung der Haftungsmasse beim Erwerber des Betriebsteils bestehen kann. So verstanden betrifft der Antrag den Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Durchführung einer Betriebsänderung. Streitigkeiten über den Umfang eines Mitbestimmungsrechts sind aber nach ständiger Senatsrechtsprechung der Vorabklärung in einem Feststellungsverfahren zugänglich (vgl. etwa Senatsbeschuß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 10/86 - BAGE 56,



197 = AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; allgemein Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 81 Rz 16).

2. Für diesen Antrag hat der Antragsteller ein hinreichendes Feststellungsinteresse. Die Beteiligten streiten gerade über die genannte Frage vor der Einigungsstelle. Das Feststellungsverfahren ist geeignet, den Streit zu schlichten. Zwar ist nicht ausgeschlossen, daß ein später von der Einigungsstelle verabschiedeter Spruch aus anderen Gründen angefochten wird. Die begehrte Feststellung kann aber hinsichtlich des Umfangs der berücksichtigungsfähigen Nachteile Klarheit schaffen. Insoweit führt das Verfahren zu einer sinnvollen Vorabentscheidung. Die Rechtsfrage ist nicht anders als bei einem Streit über das Bestehen des Mitbestimmungsrechts überhaupt. Auch dieser schließt nicht aus, daß der später verabschiedete Spruch der Einigungsstelle ein weiteres Beschlußverfahren auslöst, wenn er aus anderen Gründen angefochten wird.

II. Der zulässige Antrag ist jedoch unbegründet. Mit dem Arbeitsgericht ist zwar davon auszugehen, daß eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt (1). Die streitigen Nachteile sind jedoch nicht nach § 112 BetrVG ausgleichspflichtig (2).

1. Die Ausgliederung erfüllt den Tatbestand einer Spaltung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG.

a) Die "Spaltung von Betrieben" ist durch das Gesetz zur Bereinigung des Umwandlungsrechts vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I



S. 3210) mit Wirkung vom 1. Januar 1995 in § 111 BetrVG aufgenommen worden. Sie bildet das Gegenstück zu dem bisher in Nr. 3 geregelten "Zusammenschluß mit anderen Betrieben". Schon zuvor war allerdings anerkannt, daß eine Spaltung von Betrieben eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG sein kann, wenn - wie häufig - mit ihr eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks verbunden ist (Senatsbeschuß vom 16. Juni 1987 - 1 ABR 41/85 - BAGE 55, 356 = AP Nr. 19 zu § 111 BetrVG 1972; Däubler in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Rz 104; MünchArbR/Matthes, § 351 Rz 64; Bork, BB 1989, 2181, 2185; Kreßel, BB 1995, 925, 927; Wlotzke, DB 1995, 40, 47). Im Grunde ist also kein neuer Tatbestand eingeführt, sondern die Rechtslage klargestellt worden (Wlotzke, aaO).

Die Spaltung des Betriebes ist nicht der Spaltung des Unternehmens gleichzusetzen. Ein Betrieb kann innerhalb des Unternehmens gespalten werden; der Spaltung können ferner Unternehmensänderungen zugrunde liegen, die einen Tatbestand des Umwandlungsgesetzes erfüllen; aber auch bloße Veräußerungen eines Betriebsteils, die nur von § 613 a BGB erfaßt werden, erfüllen den Tatbestand (Däubler, aaO, § 111 Rz 104; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 111 Rz 66).

b) Die Arbeitgeberin hat danach ihren Betrieb gespalten. Der Betriebsteil "Fertigung Elektronik" ist aus dem bisher einheitlichen Betrieb ausgegliedert worden. Er wurde einer eigenständigen organisatorischen Leitung unterstellt. Daß die Produktion zur Zeit noch in den alten Räumen stattfindet, steht nicht entgegen.



Sie untersteht nicht mehr der Arbeitgeberin, sondern der MK K GmbH. Anzeichen dafür, daß es sich in Wahrheit um einen Gemeinschaftsbetrieb zweier Unternehmen handelt, liegen nicht vor. Hierfür wäre ein gemeinsamer Leitungsapparat beider Unternehmen erforderlich. Ein solcher ist vom Arbeitsgericht nicht festgestellt worden und wird auch von den Beteiligten nicht behauptet.

Der Annahme einer Spaltung steht nicht entgegen, daß es sich bei der Fertigung Elektronik um einen verhältnismäßig kleinen Betriebsteil handelt. § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG stellt nicht auf die Abspaltung eines erheblichen oder wesentlichen Teils eines Betriebes ab. Ob "Bagatellausgründungen" dennoch ausgenommen sind, bedarf vorliegend keiner Entscheidung (so etwa Kreßel, BB 1995, 925, 927; dagegen Däubler in Däubler/Kittner/Klebe, aaO, § 111 Rz 104). Wird ein Betriebsteil - wie hier - veräußert, setzt dies eine veräußerungsfähige Einheit voraus. Diese ist aber regelmäßig erst bei einer wirtschaftlich relevanten Größenordnung und einer abgrenzbaren, eigenständigen Struktur gegeben. Die Ausgliederung im Zusammenhang mit einer solchen Übertragung erfüllt daher regelmäßig auch den Begriff der Spaltung. Im übrigen genügt im vorliegenden Fall der Betriebsteil auch fast den Voraussetzungen des § 17 KSchG, die für die Bestimmung einer grundlegenden Änderung oder Verlegung eines wesentlichen Betriebsteils indiziell herangezogen werden. Mit 24 betroffenen Arbeitnehmern wird die nach § 17 KSchG hier maßgebliche Zahl von 26 nur knapp unterschritten. Auch deshalb kann von einer Bagatellausgliederung keinesfalls die Rede sein.



Damit ist fingiert, daß aufgrund dieser Spaltung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile davon eintreten können. Ob tatsächlich solche Nachteile eingetreten sind, ist erst bei Aufstellung des Sozialplans zu prüfen (ständige Senatsrechtsprechung, vgl. schon Beschluß vom 17. August 1982 - 1 ABR 40/80 - BAGE 40, 36 = AP Nr. 11 zu § 111 BetrVG 1972; Däubler in Däubler/Kittner/Klebe, aaO, § 111 Rz 32; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 111 Rz 30; MünchArbR/Matthes, § 351 Rz 12).

2. Das Arbeitsgericht hat angenommen, der Verlust einer Sozialplananwartschaft für die Dauer von vier Jahren sowie die Verringerung der Haftungsmasse seien Nachteile infolge der festgestellten Betriebsänderung. Sie seien dementsprechend von der Einigungsstelle bei Aufstellung eines Sozialplans als ausgleichsfähig zu berücksichtigen (so für den Verlust der Sozialplananwartschaft im Ergebnis auch Däubler in Däubler/Kittner/Klebe, aaO, §§ 112, 112 a Rz 35; Hanau, Festschrift für Gaul, 1992, S. 287, 295). Dies überzeugt nicht.

a) Auszugleichen - in den Grenzen billigen Ermessens - sind nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Der Arbeitgeber ist zwar nicht gehindert, auch weitergehende Nachteile in einem freiwilligen Sozialplan zu berücksichtigen. Die Einigungsstelle ist aber an den gesetzlichen Tatbestand gebunden. Die in ihrem Spruch berücksichtigten Nachteile dürfen nur solche sein, die gerade durch die mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung verursacht werden. Wirtschaftliche Nachteile aus Vorgängen, die selbst



keine Betriebsänderung und auch nicht deren notwendige Folge darstellen, sind hingegen keiner erzwingbaren Regelung durch Spruch der Einigungsstelle zugänglich (Löwisch, SAE 1982, 18, 19; Bork, BB 1989, 2181, 2186; LAG Frankfurt am Main Beschluß vom 12. Februar 1985 - 4 TaBV 70/83 - DB 1985, 1999, 2002; vgl. auch MünchArbR/Matthes, § 351 Rz 66; zum Erfordernis der Kausalität s. weiter Fabricius in Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 5. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 40).

b) Die vom Betriebsrat befürchteten Nachteile sind keine ausgleichspflichtige Folge der Spaltung gem. § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG. Die Spaltung ist unabhängig von einem Wechsel des Inhabers und der dabei gewählten rechtlichen Konstruktion. Ihr kann eine Unternehmensspaltung im Sinne des Umwandlungsgesetzes, aber - wie hier - auch ein von diesen Bestimmungen nicht erfaßter Teilbetriebsübergang zugrunde liegen. Sie kann sich auch innerhalb des Unternehmens vollziehen. Spaltung des Betriebes (im Gegensatz zum Unternehmen - vgl. auch § 106 Abs. 3 Nr. 8 BetrVG) ist die tatsächliche Aufspaltung des bisher einheitlichen Betriebes. Dies zeigt auch die Zuordnung des Tatbestandes als Gegenstück zum Zusammenschluß von Betrieben. Auch für diesen wird nur auf die organisatorische Verbindung abgestellt. Ohne Bedeutung sind hingegen gesellschaftsrechtliche Veränderungen. Eine Fusion zweier Unternehmen fällt als solche nicht unter § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG, es sei denn, sie hätte Auswirkungen auch auf der betrieblichen Ebene (Däubler in Däubler/Kittner/Klebe, aaO, § 111 Rz 72; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 111 Rz 68).



Der befristete Verlust der Sozialplananwartschaft nach § 112 a Abs. 2 BetrVG wie auch die Verringerung der Haftungsmasse ergeben sich aber erst aus dem rechtsgeschäftlichen Übergang des Betriebsteils auf einen neuen Betriebsinhaber. Sie sind also Folgen des Schuldnerwechsels, nicht aber der Spaltung des Betriebes. Der Umstand, daß beide Vorgänge zeitlich zusammenfallen können, ändert nichts daran, daß sie weder rechtlich noch tatsächlich notwendigerweise zusammengehören.

c) Der Ausgleich der streitbefangenen Nachteile in einem erzwingbaren Sozialplan käme daher nur dann in Betracht, wenn auch der Teilbetriebsübergang als solcher eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG wäre. Dies ist aber zu verneinen.

aa) Ein Betriebsübergang ist keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG (Senatsurteil vom 21. Oktober 1980 - 1 AZR 145/79 - AP Nr. 8 zu § 111 BetrVG 1972; Senatsbeschluß vom 17. Februar 1981 - 1 ABR 101/78 - AP Nr. 9 zu § 111 BetrVG 1972; Senatsbeschluß vom 16. Juni 1987 - 1 ABR 41/85 - BAGE 55, 356 = AP Nr. 19 zu § 111 BetrVG 1972; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 111 Rz 38; MünchArbR/Matthes, § 351 Rz 64). Im Betrieb ändert sich allein durch den Wechsel des Inhabers nichts. Nachteilen zu begegnen, die mit einem Schuldnerwechsel verbunden sind, ist nicht Gegenstand und Ziel des Mitbestimmungsrechts nach § 111 BetrVG. Gläubiger sind gegenüber einer Verringerung der Haftungsmasse des Schuldners generell nur begrenzt geschützt. Wenn ein Betriebsübergang mit einer Betriebsänderung zusammenfällt, so sind nur diejenigen Nachteile zu berücksichtigen, die die Betriebsänderung selbst verursacht, die also nicht durch § 613 a BGB abschließend



geregelt sind (vgl. Senatsbeschluß vom 16. Juni 1987, aaO, zu B II 2 c der Gründe). Dazu gehört das Bonitätsrisiko nicht.

Für einen Teilbetriebsübergang gilt nichts anderes, auch wenn er mit einer Spaltung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 3 oder einer Organisationsänderung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG verbunden ist. Auch hier ist zwischen spaltungsbedingten Nachteilen und denjenigen Nachteilen, die auf den Teilbetriebsübergang zurückzuführen sind, zu unterscheiden. Wollte man die übergangsbedingten Nachteile als ausgleichende Folge der Spaltung ansehen, führte das zu dem Ergebnis, daß bei einem Teilbetriebsübergang die betroffenen Arbeitnehmer einen Ausgleich für den Verlust einer Sozialplananwartschaft und der verringerten Haftungsmasse erhielten, während bei einer Veräußerung des gesamten Betriebes auf ein neugegründetes Unternehmen alle Arbeitnehmer diese Nachteile hinnehmen müßten. Die Veräußerung des gesamten Betriebes läßt sich unter keinen der Tatbestände des § 111 BetrVG einordnen. Davon geht offensichtlich auch Hanau aus (Festschrift für Gaul, S. 287, 295), wenn er erwägt, zur Vermeidung des als unbefriedigend empfundenen Ergebnisses die Veräußerung eines alten Betriebes an ein neugegründetes Unternehmen analog § 111 Satz 2 BetrVG als Betriebsänderung anzusehen.

bb) Eine solche Ausweitung ist jedoch nicht gerechtfertigt. Der Verlust einer Sozialplananwartschaft beim Übergang eines alten Betriebes oder Betriebsteils auf ein neugegründetes Unternehmen ist Folge der ausdrücklichen Befreiung neugegründeter Unternehmen von der Sozialplanpflicht nach § 112 a Abs. 2 BetrVG. Diese Regelung gilt auch dann, wenn ein neugegründetes Unternehmen einen



"alten Betrieb" übernimmt (Senatsbeschluß vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 14/88 - BAGE 62, 108 = AP Nr. 3 zu § 112 a BetrVG 1972; zuletzt bestätigt durch BAG Beschlüsse vom 22. Februar 1995 - 10 ABR 21/94 und 10 ABR 23/94 - AP Nr. 7 und AP Nr. 8 zu § 112 a BetrVG 1972 - jeweils mit Nachweisen aus der zustimmenden herrschenden Meinung; kritisch nach wie vor Däubler in Däubler/Kittner/Klebe, aaO, §§ 112, 112 a Rz 35; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, §§ 112, 112 a Rz 36; vgl. auch Hanau, Festschrift Gaul, S. 287, 294; ders. Festschrift Zeuner, 1994, S. 53, 56). Der damit verfolgte gesetzgeberische Zweck, ein unternehmerisches Neuengagement zu fördern und so zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, würde unterlaufen, wenn das abgebende Unternehmen eine vierjährige Ausfallhaftung übernehmen müßte. Dieses Risiko müßte sich nämlich notwendigerweise im Kaufpreis niederschlagen und so mittelbar die neue unternehmerische Tätigkeit erschweren.

Einer "Flucht aus dem Sozialplan" durch Übertragung von Betrieben oder Betriebsteilen auf neugegründete Unternehmen wird auf andere Weise vorgebeugt. Nach § 112 a Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist die Befreiung von der Sozialplanpflicht bei bloßer rechtlicher Umstrukturierung versagt, wobei die Aufzählung der dort genannten Tatbestände nicht abschließend sein soll (BAG Beschlüsse vom 22. Februar 1995 - 10 ABR 21/94 und 10 ABR 23/94 - AP Nr. 7 und Nr. 8 zu § 112 a BetrVG 1972). Außerdem kann eine Berufung auf die Befreiung von der Sozialplanpflicht rechtsmißbräuchlich sein, wenn der Betrieb auf ein neugegründetes Unternehmen übertragen und dann dort stillgelegt wird (Senatsbeschluß vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 14/88 - BAGE 62, 108 = AP Nr. 3 zu § 112 a



BetrVG 1972). Solche Sachverhalte sind aber nicht Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens. Es geht auch nicht um die - nunmehr auch in § 134 UmwG geregelte - Spaltung eines Unternehmens in eine rechtlich selbständige Betriebs- und eine Anlagegesellschaft derart, daß die Betriebsgesellschaft die Betriebsmittel von der Anlagegesellschaft pachtet, also kein eigenes Vermögen mehr besitzt (vgl. dazu schon Senatsbeschluß vom 17. Februar 1981 - 1 ABR 101/78 - AP Nr. 9 zu § 111 BetrVG 1972). Die Frage einer Haftung bei solchen Gestaltungen stellt sich daher gleichfalls nicht.

3. Weder der zeitweilige Verlust der Sozialplananwartschaft bei Übergang eines Betriebsteils auf ein neugegründetes Unternehmen noch die mit einem solchen Übergang verbundene Verringerung der Haftungsmasse sind also ausgleichspflichtige Folgen einer nach § 111 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung. Dies gilt sowohl bezüglich des Tatbestandes der Spaltung nach Nr. 3 als auch bezüglich des Tatbestandes der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation nach Nr. 4. Beide betreffen die organisatorische Änderung, die von einem Wechsel des Betriebsinhabers unabhängig ist. Der Antrag des Betriebsrats ist daher unter Abänderung der stattgebenden arbeitsgerichtlichen Entscheidung als unbegründet abzuweisen.

Dieterich

Wißmann

Rost

Schneider

Münzer



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

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