

Aktenzeichen: 1 ABR 40/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 17. August 1982
Az. 1 ABR 40/80

I. Arbeitsgericht Berlin Beschluß vom 17. Januar 1980
Az. 34 BV 6/79

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 21. Mai 1980
Berlin Az. 5 Ta BV 1/80

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Betriebsänderungen - Betriebsverlegung

Gesetz: BetrVG § 111, §§ 112, 113

- Leitsätze:
1. Verlegung eines Betriebes oder eines Betriebsteils ist jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage des Betriebes oder Betriebsteils.
 2. § 111 Satz 2 BetrVG fingiert für die hier genannten Betriebsänderungen, daß diese wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei einer Betriebsänderung entfallen daher nicht deshalb, weil im Einzelfalle solche wesentlichen Nachteile nicht zu befürchten sind. Ob ausgleichs- oder milderungswürdige Nachteile entstehen oder entstanden sind, ist bei der Aufstellung des Sozialplans zu prüfen und notfalls von der Einigungsstelle nach billigem Ermessen zu entscheiden.



1 ABR 40/80

5 Ta BV 1/80 Berlin

Verkündet am
17. August 1982

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. August 1982 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Blanke beschlossen:

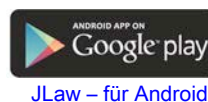
Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 21. Mai 1980 - 5 Ta BV 1/80 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt einen wissenschaftlichen Verlag und beschäftigt etwa 350 Arbeitnehmer. Ihr Betriebsgebäude befindet sich in Berlin, Heidelberger Platz 3. In diesem Gebäude waren auch die Abteilungen "Herstellung" und "Planung, Technik" untergebracht. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1979 verlegte die Antragsgegnerin die genannten Abteilungen in ein Gebäude an der Otto-Suhr-Allee 26 - 28. Die Straßenentfernung zwischen diesem Gebäude und dem Betriebsgebäude am Heidelberger Platz beträgt 4,3 km. Von der Verlegung der genannten Abteilung sind 36 Arbeitnehmer betroffen.

Der bei der Antragsgegnerin bestehende Betriebsrat ist von der Verlegung der Abteilungen unterrichtet und an der Planung beteiligt worden.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, die Verlegung der genannten Abteilungen sei eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung. Er hat der Antragsgegnerin den Entwurf eines Sozialplanes zugeleitet, den diese am 24. September 1979 mit der Begründung abgelehnt hat, die Verlegung der Abteilungen in die Otto-Suhr-Allee stelle keine Betriebsänderung dar.

Der Betriebsrat hat daraufhin das vorliegende Verfahren eingeleitet und vorgetragen: Die Verlegung der Abteilungen in die Otto-Suhr-Allee habe Nachteile für die davon betroffenen Arbeitnehmer zur Folge. Diese bestünden im Verlust der gewohnten Umgebung und des Kontaktes zu den bisherigen Arbeitskollegen, in der psychischen Belastung durch die Arbeitsplätze im neuen Betriebsgebäude, vor allem aber in längeren Arbeitswegen für die betroffenen Arbeitnehmer. Für alle verlängere sich der Arbeitsweg täglich um mindestens 20 Minuten, für 26 Arbeitnehmer sogar um mehr als 35 Minuten. Damit seien auch höhere Fahrtkosten verbunden. Der Betriebs-

- 3 -



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



- 3 -

rat hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß ein Mitbestimmungsrecht besteht hinsichtlich der Aufstellung eines Sozialplanes bezüglich der Verlagerung der Abteilungen "Herstellung" und "Planung, Technik" in die Otto-Suhr-Allee.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung läge nur vor, wenn die Verlegung der genannten Abteilungen, die sicherlich einen wesentlichen Betriebsteil darstellten, auch wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge hätte. Das sei nicht der Fall. Geringfügige Verlängerungen der Wegezeit seien kein wesentlicher Nachteil. Längere Wegezeiten hätten nach der von ihr bestrittenen Aufstellung des Betriebsrates lediglich 24 Arbeitnehmer. Damit sei kein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses.

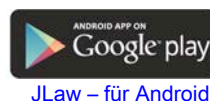
Im Laufe des Rechtsbeschwerdeverfahrens hat eine vom Betriebsrat angerufene Einigungsstelle am 13. Mai 1981 ausgesprochen, daß ein Sozialplan nicht zu erstellen sei, da "die wirtschaftlichen Nachteile zu geringfügig seien, als daß sie ausgeglichen oder gemildert werden müßten". Dieser Spruch ist vom Betriebsrat beim Arbeitsgericht angefochten worden. Eine Entscheidung darüber ist noch nicht ergangen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Der Betriebsrat kann die Aufstellung eines Sozialplanes verlangen.

- 4 -



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



I. Das Rechtsschutzinteresse für das Verfahrensbegehren des Antragstellers ist nicht dadurch entfallen, daß zwischenzeitlich die Einigungsstelle angerufen worden ist und diese einen Spruch gefällt hat. Dieser Spruch ist vom Betriebsrat angefochten worden. Sollte der Spruch, der den Ausgleich von Nachteilen ablehnt, vom Arbeitsgericht mit der Begründung für unwirksam erklärt werden, die Einigungsstelle habe die Grenzen ihres Ermessens überschritten, wäre nach wie vor die Frage unter den Beteiligten streitig, ob der Betriebsrat überhaupt die Aufstellung eines Sozialplanes verlangen kann.

II.1. Nach § 112 Abs. 1 und Abs. 4 BetrVG kann der Betriebsrat einen Sozialplan zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile verlangen, die den Arbeitnehmern infolge einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entstehen. Das gilt nach § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch dann, wenn die Antragsgegnerin als Verlag ein Tendenzbetrieb im Sinne von § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ist, wovon ausgegangen werden kann.

2. Als Betriebsänderung gilt nach § 111 Satz 2 Nr. 2 BetrVG auch die Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen. Daß die Abteilungen "Herstellung" und "Planung, Technik" wesentliche Teile des Betriebes der Antragsgegnerin sind, wird von dieser eingeräumt und ist vom Landesarbeitsgericht im Hinblick auf die Zahl der hier beschäftigten Arbeitnehmer und die funktionelle Bedeutung dieser Abteilung innerhalb der Gesamtorganisation zutreffend angenommen worden.

Eine Verlegung wesentlicher Betriebsteile liegt dann vor, wenn die örtliche Lage des Betriebes oder der Betriebsteile sich ändert (so allgemein Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Rz 25 in Verb. mit § 106 Rz 63; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 111 Rz 33; Fabricius, GK-BetrVG, § 111 Rz 103; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 111 Rz 15; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., §§ 106 - 109 Rz 66;



Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Rz 32 und 33). Soweit dabei geringfügige Veränderungen des Standortes ausgenommen werden, wird dies durchweg mit Beispielen wie "Wechsel der Straßenseite", "Verlegung in ein in der Nähe gelegenes Haus" oder "Umzug im Haus" verdeutlicht. Im vorliegenden Falle sind die Abteilungen in ein Gebäude verlegt worden, das 4,3 Straßen-km vom bisherigen Betriebsort entfernt liegt. Von einer geringfügigen Verlegung des Standortes kann unter diesen Umständen nicht mehr gesprochen werden. Daß in einer Großstadt wie Berlin im allgemeinen günstige Verkehrsverbindungen bestehen mögen, ist für die Frage, ob eine nicht nur geringfügige Veränderung des Standortes des Betriebes oder der Betriebsteile vorliegt, ohne Bedeutung. Die Antragsgegnerin hat daher die genannten Betriebsabteilungen im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 2 BetrVG "verlegt".

3. Unter den Beteiligten und in der Literatur ist umstritten, ob die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen schon dann gegeben sind, wenn eine Betriebsänderung der in § 111 Satz 2 Nr. 1 - 5 BetrVG genannten Art durchgeführt wird, oder ob als weitere Voraussetzung hinzukommen muß, daß diese Betriebsänderung "wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann", so daß keine Beteiligungsrechte des Betriebsrates bestünden, wenn anläßlich der konkreten Betriebsänderung solche Nachteile bei objektiver Beurteilung nicht zu befürchten sind.

a) Wie der Senat zu dem insoweit gleichlautenden § 72 BetrVG 1952 entschieden hat, wurde für die in Abs. 1 Satz 2 Buchst. a - e) dieser Vorschrift genannten Betriebsänderungen fingiert, daß sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben könnten. Das ergebe sich aus der Formulierung: "als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten". Ob die konkrete Betriebsänderung solche Nachteile zur Folge haben kann, sei daher nicht gesondert zu prüfen, um die Mitbestimmungsrechte



- 6 -

des Betriebsrates eingreifen zu lassen (BAG 22, 73 = AP Nr. 6 zu § 72 BetrVG und BAG 24, 141 = AP Nr. 9 zu § 72 BetrVG). Diese auch für § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 bedeutsame Frage beantwortet der Senat im gleichen Sinne. Auch § 111 Satz 2 BetrVG fingiert für die dort genannten Betriebsänderungen, daß sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können.

b) Für die Ansicht des Senats spricht entscheidend der Wortlaut des Gesetzes. Wenn es in § 111 Satz 2 BetrVG einleitend heißt: "Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten ...", so kann sich dies nicht auf den Begriff der Betriebsänderung schlechthin, sondern nur auf die in Satz 1 näher beschriebenen Betriebsänderungen beziehen; die Worte "im Sinne des Satzes 1" wären sonst überflüssig. Die in dem Katalog des § 111 Satz 2 Nr. 1 - 5 BetrVG genannten Betriebsänderungen sollen also nach dem Willen des Gesetzgebers als solche gelten, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können.

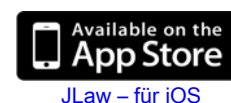
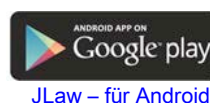
Dafür spricht auch die Entstehungsgeschichte der Vorschrift. Im Gesetzgebungsverfahren sind eine Reihe von Vorschlägen gemacht worden, § 111 BetrVG anders zu fassen als § 72 BetrVG 1952. Der Gesetzgeber hat in Kenntnis der Rechtsprechung des Senats zu § 72 BetrVG 1952 insoweit die bisherige Formulierung beibehalten (vgl. im einzelnen Schlüter, SAE 1973, 75). Auch das spricht dafür, daß § 111 Satz 2 BetrVG ebenso verstanden werden soll, wie § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 1952 vom Senat verstanden worden ist.

c) Für dieses Verständnis spricht weiter, daß es zu größerer Rechtssicherheit und damit zu größerer Praktikabilität führt, wenn die in § 111 Satz 2 BetrVG katalogmäßig aufgezählten Betriebsänderungen stets die Beteiligungsrechte des Betriebsrates auslösen und diese Beteiligungsrechte nicht davon abhängig sind, daß die Möglichkeit wesentlicher Nachteile

- 7 -



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



für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft bejaht werden kann. Wenn demgegenüber eingewandt wird, es sei widersprüchlich, dem Betriebsrat Beteiligungsrechte auch da zu gewähren, wo von vornherein Nachteile oder wesentliche Nachteile nicht zu befürchten seien, so verkennt dieser Einwand das Wesen einer Fiktion.

4.a) Die Einwendungen gegen die Ansicht des Senats und seiner Rechtsprechung zu § 72 BetrVG 1952 gehen in erster Linie dahin, daß bei diesem Verständnis der Relativsatz in Satz 1 von § 111 BetrVG keine Bedeutung habe. Es wird geltend gemacht, Satz 1 hätte dann schlicht lauten können: "Bei den in Satz 2 genannten Betriebsänderungen ...".

Dieser Einwand ist - wenn überhaupt - nur dann begründet, wenn Satz 2 des § 111 BetrVG als ein abschließender Katalog der mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderungen verstanden wird. Der Relativsatz behält jedoch seine Bedeutung, wenn auch weitere, nicht in Satz 2 genannte Betriebsänderungen die Beteiligungsrechte des Betriebsrates auslösen können. Für diese wäre dann zu prüfen, ob sie wesentliche Nachteile im geforderten Umfang zur Folge haben können.

Der Senat braucht vorliegend nicht zu entscheiden, ob § 111 Satz 2 BetrVG einen abschließenden Katalog der mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderungen enthält. Auch wenn das zutrifft, behält der Relativsatz in Satz 1 einen Sinn. Er macht als "ein Stück Gesetzesbegründung" (Hanau, Probleme der Mitbestimmung des Betriebsrats über den Sozialplan, ZfA 1974, 89, 93) das Anliegen des Gesetzgebers deutlich und ist daher bei der Auslegung der in Satz 2 enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe zu berücksichtigen (vgl. die Entscheidung des Senats vom 22. Mai 1979, BAG 32, 14 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 1 b der Gründe). Im übrigen würde eine etwaige Sinnlosigkeit des Relativsatzes nicht zwingend bedeuten, daß § 111 Satz 2 BetrVG nicht die Gefahr wesentlicher Nachteile fingiere.



b) Wenn weiter geltend gemacht wird, ohne das Korrektiv der Gefahr wesentlicher Nachteile für die Belegschaft werde der Kreis der mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderungen über Gebühr ausgeweitet, so vermag auch das nicht zu überzeugen. Daß in den Fällen des Satzes 2 Nrn. 1, 2 und 3 regelmäßig solche wesentlichen Nachteile zu befürchten sind, wird auch von den Vertretern dieser Ansicht eingeräumt. Bei den Betriebsänderungen der Nrn. 4 und 5 ergibt sich schon aus dem Wort "grundlegend", daß nicht jede Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes, der Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren zur Beteiligung des Betriebsrates führt. Im übrigen kann die "Gefahr" einer zu häufigen Beteiligung des Betriebsrates kein Grund für eine restriktive Auslegung der Vorschriften des § 111 BetrVG sein.

5. § 111 Satz 2 BetrVG fingiert daher, daß die dort genannten Betriebsänderungen wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach den §§ 111, 112 BetrVG entfallen daher nicht deswegen, weil die konkrete Betriebsänderung im Einzelfalle solche Nachteile nicht befürchten läßt. Das entspricht auch der überwiegenden Ansicht in der Literatur (Galperin/Löwisch, aaO, § 111 Rz 20; Fabricius, aaO, § 111 Rz 38; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 111 Rz 5; Frauenkron, Betriebsverfassungsrecht 1980, Rz 925; Hanau, aaO, ZfA 1974, 89; Schlüter, SAE 1973, 75; Rumpff, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 2. Aufl., 1978, S. 233 f.; Maurer, DB 1974, 2305; Becker-Schaffner, B1StSozArbR 1976, 33, 34). Der gegenteiligen Ansicht (Stege/Weinspach, aaO, § 111 Rz 9; Hunold, BB 1975, 1439; Dietz/Richardi, aaO, § 111 Rz 9; Mayer-Maly, SAE 1970, 164, 165; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO, § 111 Rz 12) vermag der Senat aus den dargelegten Gründen nicht zu folgen. Dem Verlangen des Betriebsrates nach Abschluß eines Sozialplanes steht daher nicht entgegen, daß nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft



nicht zu befürchten sind. Hierauf kommt es nicht an. Daß durch die Verlegung der Abteilungen in die Otto-Suhr-Allee überhaupt Nachteile entstanden sind, liegt auf der Hand. *Ob und in welchem Umfange diese auszugleichen sind, ist von den Betriebspartnern, notfalls von der Einigungsstelle, nach billigem Ermessen zu entscheiden.*

Damit erweist sich die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin als unbegründet.

Dr. Seidensticker

Dr. Etzel

Matthes

Flachsenberg

Blanke

