

Aktenzeichen: 1 ABR 47/87
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 6. Dezember 1988
- 1 ABR 47/87 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 21. Januar 1986
Frankfurt am Main - 12 BV 9/85 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 4. November 1986
Frankfurt am Main - 4 Ta BV 94/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Teilbetriebsstillegung und Sozialplan

Gesetz: BetrVG § 111 Satz 2 Nr. 1, § 112 Abs. 4, § 112 a Abs. 1,
§ 76 Abs. 6; ArbGG § 98

Leitsätze:

Die Auflösung einer betriebseigenen Reinigungsabteilung und die Übertragung der Reinigungsarbeiten auf eine Fremdfirma ist dann keine Stillegung eines wesentlichen Betriebsteiles, wenn in der Reinigungsabteilung nicht ein erheblicher Teil der Belegschaft beschäftigt wird. Unabhängig von ihrer Größe ist eine Reinigungsabteilung kein wesentlicher Betriebsteil eines Druckbetriebes.

Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, wonach sich der erhebliche Teil einer Belegschaft nach den in § 17 Abs 1 KSchG genannten Zahlenwerten bemißt mit der Maßgabe, daß es mindestens 5 % der Gesamtbelegschaft sein müssen.



1 ABR 47/87

4 Ta BV 94/86 Frankfurt am Main

Verkündet am
6. Dezember 1988

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung am 6. Dezember 1988 durch den Richter Matthes als Vorsitzenden, die Richter Dr. Weller und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Weinmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 4. November 1986 - 4 Ta BV 94/86 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber macht die Unwirksamkeit eines von der Einstellungsstelle am 11. September 1985 aufgestellten Sozialplans geltend.

Der Arbeitgeber betreibt eine Druckerei mit Verlag. In diesem Betrieb wurden im Jahre 1985 1769 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Reinigung der Räumlichkeiten wurde bis zum 30. September 1985 von 39 zum Betrieb gehörenden gewerblichen Arbeitnehmerinnen besorgt. Diese Reinigungskräfte waren zu einer "eigenen Reinigungsabteilung" innerhalb der Hausverwaltung zusammengefaßt und organisatorisch der Hauptverwaltung unterstellt.



Die Haupt- und Personalabteilung richtete am 12. Juni 1985 ein Schreiben an den Betriebsrat, das sie als Mitteilung gemäß § 17 Abs. 2 KSchG und Unterrichtung gemäß § 111 Abs. 1 BetrVG bezeichnete. Dort heißt es:

"...Die Übertragung der Reinigungsarbeiten an eine Fremdfirma wird zu so wesentlichen Kosteneinsparungen führen, daß die Aufrechterhaltung der eigenen Abteilung wirtschaftlich nicht zu verantworten ist.

Wir kommen deshalb nicht umhin, die ganze Abteilung aufzulösen ...

Folgende Arbeitnehmerinnen wollen wir aus sozialen Gründen weiterbeschäftigten:

C., L., B., R.,

...

Nach den uns erteilten Rechtsauskünften ist angesichts der Größe unseres Unternehmens nicht eindeutig geklärt, ob unsere Planung unter § 111 BetrVerfG einzuordnen ist. Wir haben uns jedoch entschlossen, von der Anwendung dieser Bestimmung auszugehen, und bitten Sie, umgehend Beratungen in dieser Angelegenheit mit uns aufzunehmen ..."

Als der Betriebsrat einen Interessenausgleich verlangte, lehnte dies der Arbeitgeber ab. Er sah in der für den 30. September 1985 geplanten Maßnahme keine Betriebsänderung, erklärte aber seine Bereitschaft, einen freiwilligen Sozialplan zu vereinbaren. Er war auch mit dem Tätigwerden einer Einigungsstelle einverstanden. Beide Seiten einigten sich auf den Vorsitzenden.

Der Betriebsrat erstrebte einen Sozialplan, der Aufwendungen in Höhe von rd. 420.000,-- DM zur Folge gehabt hätte, während der Arbeitgeber nur rd. 250.000,-- DM aufwenden wollte. Die Einigungsstelle beschloß schließlich am 11. September 1985 einen So-



zialplan, dessen Aufwendungen sich auf rd. 345.000,-- DM belaufen.

Der Arbeitgeber hat im vorliegenden Verfahren den Spruch der Einigungsstelle angefochten. Er ist der Ansicht, daß die Stilllegung der Reinigungsabteilung einen reinen Personalabbau darstelle, der nicht sozialplanpflichtig sei. Der Einigungsstelle habe daher die Befugnis gefehlt, einen Sozialplan mit verbindlicher Wirkung zu beschließen. Zumindest sei der Sozialplan, der pauschale Abfindungen festsetze, ermessensfehlerhaft.

Der Arbeitgeber hat beantragt

festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle über einen Sozialplan vom 11. September 1985 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er sieht in der Stilllegung der Reinigungsabteilung eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung, so daß die Einigungsstelle zur Beschlußfassung über einen Sozialplan zuständig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen, das Landesarbeitsgericht auf die Beschwerde des Arbeitgebers jedoch festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.



B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß der Spruch der Einigungsstelle über einen Sozialplan vom 11. September 1985 unwirksam ist.

I. Das Landesarbeitsgericht geht mit Recht davon aus, daß der Spruch der Einigungsstelle über einen Sozialplan nur verbindlich ist, wenn die Auflösung der Reinigungsabteilung eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellt. Der Umstand, daß die Beteiligten mit dem Tätigwerden einer Einigungsstelle einverstanden gewesen sind und sich auf einen Vorsitzenden geeinigt haben, führt noch nicht dazu, daß der Spruch der Einigungsstelle auch verbindlich ist. Fehlt es an einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung und damit an der Zuständigkeit der Einigungsstelle, so ersetzt deren Spruch nach § 76 Abs. 6 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur dann, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterwerfen oder ihn nachträglich annehmen. Beides ist im vorliegenden Falle nicht geschehen.

II. Die Auflösung der Reinigungsabteilung stellt keine sozialplanpflichtige Betriebsänderung dar.

1. Sieht man in der Auflösung der Reinigungsabteilung allein eine Entlassung der in dieser Abteilung bislang beschäftigten Arbeitnehmer, so konnte nach § 112 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BetrVG die Einigungsstelle nach § 112 Abs. 4 BetrVG über die Aufstellung ei-



nes Sozialplans nur dann entscheiden, wenn in dem Betrieb des Arbeitgebers mit damals 1.769 Arbeitnehmern mindestens 60 Arbeitnehmer entlassen würden. Das war nicht der Fall. Der Arbeitgeber hat lediglich 34 in der Reinigungsabteilung beschäftigten Arbeitnehmerinnen gekündigt und diese damit entlassen.

2. § 112 a BetrVG macht die Sozialplanpflichtigkeit einer Betriebsänderung von der Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer nur dann abhängig, wenn die Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht, d.h. darin ihren Ausdruck findet. Beinhaltet die Maßnahme des Arbeitgebers mehr, stellt sie - was hier allein in Frage kommt - gleichzeitig die Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteiles dar, so bleibt es bei der Sozialplanpflichtigkeit dieser Betriebsänderung auch dann, wenn aus Anlaß dieser Betriebsänderung weniger Arbeitnehmer entlassen werden als in § 112 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 BetrVG genannt werden. Das folgt unmittelbar aus dem Wortlaut der Vorschrift des § 112 a Abs. 1 BetrVG und dem Zweck dieser gesetzlichen Regelung, die Anpassung der Beschäftigtenzahl an eine veränderte Auftragslage durch Entlassung von Arbeitnehmern dadurch zu erleichtern, daß diese auftragsbedingten Entlassungen nur unter den Voraussetzungen des § 112 a Abs. 1 BetrVG die Verpflichtung auslösen, einen Sozialplan mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. An der Sozialplanpflichtigkeit der in § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG genannten Betriebsänderungen, die sich nicht in der Entlassung von Arbeitnehmern erschöpfen, sollte dadurch nichts geändert werden.



3. Die Auflösung der Reinigungsabteilung stellt keine Betriebsänderung in der Form der Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteiles dar.

a) Die Reinigungsabteilung ist ein Betriebsteil innerhalb der Gesamtorganisation des Betriebes des Arbeitgebers. Ihr arbeitstechnischer Zweck ist die Reinigung der Betriebsräume. Die zu diesem Zweck beschäftigten Arbeitnehmer sind unter einer einheitlichen Leitung organisatorisch zusammengefaßt, die die Erfüllung des arbeitstechnischen Zwecks organisiert und leitet. Demgemäß haben die Beteiligten - so auch der Arbeitgeber in seinem Schreiben vom 12. Juni 1985 - von der "Reinigungsabteilung", von einer "eigenen Abteilung", gesprochen.

b) Der Senat hat in seiner bisherigen Rechtsprechung unter einem wesentlichen Betriebsteil einen Betriebsteil verstanden, in dem ein erheblicher Teil der Belegschaft beschäftigt ist (Urteil vom 21. Oktober 1980 - 1 AZR 145/79 - AP Nr. 8 zu § 111 BetrVG 1972). Er hat für die Frage, wann ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen ist, auf die Relation der betroffenen Arbeitnehmer zur Gesamtbelegschaft abgestellt, von denen § 17 Abs. 1 KSchG die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anzeige von Entlassungen abhängig macht, jedoch mit der Maßgabe, daß jeweils mindestens 5 % der Belegschaft des Betriebes betroffen sein müssen (Urteil vom 2. August 1983, BAGE 43, 222 = AP Nr. 12 zu § 111 BetrVG 1972). Geht man davon aus, so war in der Reinigungsabteilung mit 39 Arbeitnehmerinnen kein erheblicher Teil der Gesamtbelegschaft beschäftigt. Diese 39 Arbeitnehmerinnen machten lediglich 2,2 %



der Gesamtbelegschaft aus. Von daher war die Reinigungsabteilung kein wesentlicher Betriebsteil.

Die Rechtsbeschwerde macht geltend, ein Abstellen auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer führe zu nicht zu rechtfertigenden unterschiedlichen Ergebnissen. Maßgebend müßten daher andere Umstände sein. Es sei ein Unterschied, ob - wie hier - eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern einer einheitlichen, wenig qualifizierten Berufsgruppe betroffen werde oder die gleiche Zahl von Arbeitnehmern, die unterschiedlichen Berufsgruppen mit unterschiedlichen Qualifikationen angehörten und daher eine größere Chance hätten, alsbald wieder eine neue Arbeitsstelle zu finden. Mit dieser Betrachtung stellt die Rechtsbeschwerde auf die Nachteile der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ab. Diese Nachteile können jedoch nicht entscheidend für die Beantwortung der Frage sein, ob eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG gerade deswegen vorliegt, weil davon ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen wird. Nach § 111 Satz 1 BetrVG werden die hier angesprochenen Betriebsänderungen dadurch näher beschrieben, daß sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Daß wesentliche Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer eintreten können, sagt aber noch nichts darüber aus, ob ein erheblicher Teil der Belegschaft von diesen wesentlichen Nachteilen betroffen wird.

Der Rechtsbeschwerde ist zuzugeben, daß das Abstellen auf eine zahlenmäßige Größe zu unterschiedlichen Rechtsfolgen führt, je nachdem, ob die erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern betref-



fen wird oder nicht. Dieses unterschiedliche Ergebnis ist jedoch in der gesetzlichen Regelung angelegt. Nicht jede Änderung in einem Betrieb soll den Arbeitgeber zum Ausgleich der dadurch herbeigeführten Nachteile verpflichten. Eine Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans besteht vielmehr erst bei Änderungen im Betrieb, die eine gewisse Größenordnung erreichen, wenn nämlich Nachteile für zumindest erhebliche Teile der Belegschaft auftreten können. Auch § 112 a Abs. 1 BetrVG macht im Falle der bloßen Entlassung von Arbeitnehmern die Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans allein davon abhängig, daß eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird mit der Folge, daß die Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans und damit ein Ausgleich oder eine Milderung der Nachteile entfällt, wenn weniger Arbeitnehmer entlassen werden als von dieser Vorschrift gefordert, unabhängig davon, welche Nachteile die entlassenen Arbeitnehmer erleiden.

Der Senat hält daher an seiner Rechtsprechung fest, wonach sich die Frage nach einem erheblichen Teil der Belegschaft danach beantwortet, ob die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer den in § 17 Abs. 1 KSchG genannten Zahlen entspricht mit der Maßgabe, daß wenigstens 5 % der Gesamtbelegschaft betroffen sein müssen. Das Abstellen auf diese Zahlenwerte ermöglicht es, den in § 111 BetrVG zur Umschreibung der einzelnen Betriebsänderungen dienenden unbestimmten Rechtsbegriffen Konturen zu verleihen, die es der betrieblichen Praxis erlauben, relativ einfach zu entscheiden, ob eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG anzunehmen ist oder nicht. Die Rechtsprechung des Senats dient damit der Prakti-



kabilität und der Rechtssicherheit. Auch jede andere Grenzziehung wäre nicht geeignet, die in der Regelung über die Sozialplanpflichtigkeit nur bestimmter Betriebsänderungen angelegten Wertungswidersprüche aufzulösen.

c) Der Senat hat in seiner genannten Entscheidung vom 21. Oktober 1980 es dahingestellt bleiben lassen, ob ein Betriebsteil dadurch zu einem wesentlichen Betriebsteil werden kann, daß er wirtschaftlich gesehen für den Gesamtbetrieb von erheblicher Bedeutung ist, auch wenn in diesem Betriebsteil nicht ein erheblicher Teil der Belegschaft beschäftigt wird. Die Frage bedarf auch im vorliegenden Falle keiner abschließenden Entscheidung. Die Reinigungsabteilung ist kein Betriebsteil, der für den Gesamtbetrieb und für die Erfüllung von dessen arbeitstechnischem Zweck, Druckerzeugnisse herzustellen, von erheblicher Bedeutung ist. Auch wenn davon ausgegangen wird, daß ohne Reinigung der Betriebsräume auf Dauer die Herstellung von Druckerzeugnissen nicht oder nicht mehr in gleicher Qualität und Güte möglich ist, folgt daraus nicht, daß es zur Sauberhaltung der Betriebsräume gerade einer eigenen Betriebsabteilung bedarf, die diese Reinigung unter einheitlicher Leitung organisiert und bewirkt.

4. Der Senat hat bislang auch noch nicht abschließend entschieden, ob die Aufzählung der in § 111 Satz 2 Nr. 1 bis 5 BetrVG genannten Betriebsänderungen abschließend ist oder ob es daneben weitere Formen einer Betriebsänderung geben kann, die sozialplanpflichtig sind. Er hat diese Frage in seinem Beschluß vom 17. August 1982 (BAGE 40, 36 = AP Nr. 11 zu § 111 BetrVG 1972) offen-



gelassen. Geht man von einer nicht abschließenden Aufzählung aus, so müssen solche weiteren Betriebsänderungen doch solche sein, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Das aber ist für die von der Auflösung der Reinigungsabteilung betroffenen 34 Arbeitnehmerinnen nicht der Fall, weil diese - wie bereits dargelegt - nicht einen erheblichen Teil der Belegschaft ausmachen. Andere Arbeitnehmer des Betriebes werden durch die Auflösung der Reinigungsabteilung und dadurch, daß die Reinigungsarbeiten künftig von Arbeitnehmern einer Fremdfirma erledigt werden, nicht nachteilig betroffen. Das könnte beispielsweise dann anders sein, wenn die bisher von der Reinigungsabteilung erledigten Reinigungsarbeiten nunmehr statt von Arbeitnehmern einer Fremdfirma von den übrigen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern jeweils für ihren Bereich selbst erledigt werden müßten. Das aber ist nicht Inhalt der im Zusammenhang mit der Auflösung der Reinigungsabteilung vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen.

Damit fehlt es an einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG, bei deren Vorliegen allein die Einigungsstelle nach § 112 Abs. 4 BetrVG verbindlich über die Aufstellung eines Sozialplans entscheiden könnte.

5. Der Rechtsbeschwerde kann schließlich nicht darin gefolgt werden, daß der Einigungsstelle bei der Beurteilung der Frage, ob eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung vorliege, ein Ermessensspielraum zustehen müsse. Die Frage, ob eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung vorliegt und die Einigungsstelle da-



her über die Aufstellung eines Sozialplans verbindlich entscheiden kann, ist eine Rechtsfrage, die die Einigungsstelle nicht verbindlich entscheiden kann. Deren Aufgabe ist es allein, eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen, zu versuchen oder durch ihren Spruch zu ersetzen. Der Umstand, daß nach § 98 ArbGG bei der Bestellung des Vorsitzenden einer Einigungsstelle vom Arbeitsgericht nur zu prüfen ist, ob nicht die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist, bedeutet nicht, daß die so bestellte Einigungsstelle nunmehr verbindlich über ihre eigene Zuständigkeit entscheiden kann. Zwar hat auch die durch das Arbeitsgericht bestellte Einigungsstelle ihre Zuständigkeit als Vorfrage für einen Spruch zu prüfen und sie kann diese Zuständigkeit verneinen oder bejahen. Ihre Zuständigkeitsentscheidung ist jedoch nicht verbindlich, sondern unterliegt als Entscheidung einer rechtlichen Vorfrage der Rechtskontrolle durch das Arbeitsgericht (Beschuß des Senats vom 22. Januar 1980, BAGE 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Matthes

Dr. Weller

Dr. Peifer

Schneider

Weinmann



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

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