

Aktenzeichen: 1 ABR 49/77

LAG Rheinland-Pfalz Beschluß des BAG vom 15. Oktober 1979

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

---

Gesetz: BetrVG 1972 § 111, §§ 76, 112; KSchG § 17  
Abs. 1; ZPO §§ 256, 561

- Leitsätze:
1. Bestehen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Meinungsverschiedenheiten über das Vorliegen einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG und damit über die Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans nach § 112 BetrVG, so kann dieser Streit im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ausgetragen werden, ohne daß vorher der Spruch der Einigungsstelle abgewartet werden müßte.
  2. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, daß auch eine erhebliche Personalreduzierung unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sein kann.
  3. Ob für die Frage nach der Erheblichkeit einer Personalreduzierung die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG auch bei Großbetrieben mit einigen tausend Mitarbeitern als Maßstab dienen können, bleibt offen.



1 ABR 49/77

7 (4) Ta BV 10/76 Rheinland-Pfalz

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
15. Oktober 1979

gez. Ude,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

### Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 15. Oktober 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Bücken und Dr. Osswald beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 14. Februar 1977 - 7 (4) Ta BV 10/76 - und des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 15. Dezember 1975 - 5 BV 11/74 ZwK - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Der Antrag der Antragstellerin 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 fertigt in ihrem Werk  
R                      Scheibenbremsen für die Automobilindustrie. Im Januar 1977 beschäftigte sie dort 1198 Arbeitnehmer, davon 1029 Arbeiter. Die Gießerei des Werkes ist für eine monatliche Kapazität von 190.000 Achsen ausgelegt. Im Jahresdurchschnitt 1973 betrug die monatliche Fertigung 154.000 Achsen, im Jahre 1974 97.000 Achsen und im Jahre 1975 135.000 Achsen.

Seit April 1971 lief neben den beiden Waschmaschinen mit einer monatlichen Kapazität von je 70.000 Achsen eine dritte Waschmaschine mit einer monatlichen Kapazität von 120.000 Achsen. Wegen der ungenügenden Auslastung aller drei Maschinen wurde eine der kleineren Maschinen am 10. Juni 1974 nach England verfrachtet und für die an den Maschinen insgesamt eingesetzten sechs Arbeiter anstelle des bisherigen Zwei-Schichten-Betriebes der Drei-Schichten-Betrieb eingeführt. Daneben verlagerte die Antragstellerin eine ihrer 21 Zehnstationsmaschinen mit einer monatlichen Kapazität von je 11.000 Achsen am 3. Juni 1974 nach Brasilien. Bedient werden diese Maschinen, die noch nie alle gleichzeitig gelaufen sind, jeweils von einem Arbeiter. Die ausgelagerte Maschine war bereits seit November 1973 nicht mehr belegt worden. Am 10. Oktober 1974 wurde einer der neun Kolbenautomaten, von denen je drei von einem Arbeiter bedient werden, ebenfalls nach Brasilien



- 3 -

verlagert. Wegen der verminderten Auslastung und der vermehrten Herstellung von Einkolben-Sätteln lief ein Teil der Automaten seit 1973 ohnehin nur noch im Zwei-Schichten-Betrieb. Auch von den zwölf Gieß-Karussellen waren 1974 nur noch etwa zwei Drittel in Betrieb. Schließlich erfuhr die Antragstellerin im November 1973, daß die Festsättel von Opel vom Typ M 48 auf S 48 e umgestellt wurden, weshalb sie das betreffende Montageband verschrotete und ein vorhandenes Band umrüstete, ohne daß sich dadurch die Zahl der dort tätigen Bandarbeiter änderte.

Unter dem 31. Mai 1974 teilte die Antragstellerin nach Unterrichtung des Antragsgegners (Betriebsrats) dem Arbeitsamt ihre Absicht mit, von ihren 1256 Arbeitnehmern 150 Arbeitern zu kündigen. Zur Begründung berief sie sich auf einen fortgesetzten Auftragsrückgang, der mit den bisherigen Maßnahmen, nämlich Einstellungsstop und Kurzarbeit, nicht mehr auszugleichen sei. Der Antragsgegner sprach sich in seiner beigefügten Stellungnahme gegen die angezeigte Massenentlassung aus. Am 11. Juni 1974 erhielt er von der Antragstellerin eine Liste mit den Namen von 121 Arbeitnehmern, denen gekündigt werden sollte. Mit Schreiben vom 21. Juni 1974 kündigte die Antragstellerin sodann 86 Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse dadurch im Laufe des Monats Juli 1974 endeten. Die Gekündigten waren überwiegend in der Montage, in der Gießerei und in der mechanischen Fertigung beschäftigt. Im August 1974 kündigte die Antragstellerin noch weiteren 17 Arbeitnehmern. Im Jahre 1975 wurden 17 der im Juli 1974 entlassenen Arbeitnehmer wieder eingestellt.

Der Antragsgegner sieht in diesen Maßnahmen der Antragstellerin eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung gemäß § 111 Satz 2



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



- 4 -

Nr. 1 BetrVG. Er ersuchte des halb unter dem 28. Juni 1974 den Präsidenten des Landesarbeitsamts Saarbrücken um Vermittlung eines Interessenausgleichs nach § 112 Abs. 2 BetrVG, was dieser jedoch wegen der strittigen Frage, ob überhaupt eine Betriebsänderung vorliege, ablehnte. Nunmehr beantragte der Antragsgegner am 29. August 1974 beim Arbeitsgericht Kaiserslautern die Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden und die Festsetzung der Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle (Aktenzeichen: 5 BV 7/74 ZwK ArbG Kaiserslautern). Das Arbeitsgericht entschied über diesen Antrag erst mit Beschluß vom 15. Dezember 1975, durch den es den Antrag zurückwies. Über die dagegen eingelegte Beschwerde des Antragsgegners ist noch nicht entschieden. Das Landesarbeitsgericht hat das Beschwerdeverfahren bis zum Abschluß des vorliegenden Verfahrens ausgesetzt.

Nachdem der Antragsgegner den vorbezeichneten Antrag eingereicht hatte, leitete die Antragstellerin am 23. Dezember 1974 beim Arbeitsgericht Kaiserslautern das vorliegende Beschlußverfahren ein mit dem Antrag,

festzustellen, daß eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG und damit die Voraussetzungen für ein Tätigwerden der Einigungsstelle zur Entscheidung über einen Interessenausgleich und die Aufstellung eines Sozialplans aus Anlaß des Vorganges, der den Antragsgegner veranlaßte, die Einleitung des unter dem Aktenzeichen 5 BV 7/74 des angerufenen Gerichts anhängigen Beschlußverfahrens zu beantragen, nicht gegeben sind.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung des Antrags gebeten. Er hat die Auffassung vertreten, für den Antrag fehle es bereits an einem Rechtsschutzbedürfnis, so daß er unzulässig sei. Zu-



nächst müsse die Einigungsstelle selbst darüber befinden, ob die Voraussetzungen für ihr Tätigwerden gegeben seien. Erst wenn die Einigungsstelle entschieden habe, stehe der Rechtsweg offen. Im übrigen sei der Antrag aber auch unbegründet; denn sowohl die getroffenen technischen Maßnahmen wie auch die Massenentlassung stellten eine Betriebsänderung dar.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG und damit die Voraussetzung für ein Tätigwerden der Einigungsstelle zur Entscheidung über einen Interessenausgleich und die Aufstellung eines Sozialplans nicht gegeben sind. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Antragsgegners ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners ist begründet. Die Antragstellerin hat durch den Personalabbau im Juni und August 1974 eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorgenommen, so daß ihr gegenteiliger Feststellungsantrag zurückzuweisen war.

I. Mit dem Landesarbeitsgericht ist zunächst ein Rechtsschutzinteresse der Antragstellerin für die von ihr erstrebte Feststellung anzuerkennen. Ein Rechtsschutzinteresse ergibt sich daraus, daß zwischen den Beteiligten Streit über das Vorliegen einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG und damit über die Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans gemäß § 112 Abs. 3 und 4 BetrVG besteht.



- 6 -

Für ihre gegenteilige Ansicht kann sich die Rechtsbeschwerde nicht auf den Beschluß des Senats vom 18. März 1975 - 1 ABR 102/73 - (AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972) berufen. Dort hat der Senat zwar für einen Antrag mit dem Ziel der Feststellung, daß eine bestimmte abgeschlossene Maßnahme als Betriebsänderung der Mitbestimmung des Betriebsrats bedurft hätte, ein Rechtsschutzinteresse verneint. In jenem Falle hatte der antragstellende Betriebsrat aber nicht vorgetragen, daß er ein Mitbestimmungsrecht etwa wegen eines noch anzustrebenden Interessenausgleichs oder eines Sozialplans geklärt wissen wolle. Die bloß abstrakte Möglichkeit, daß ein Interessenausgleich und ein Sozialplan noch in Frage kommen könnten, hat der Senat zur Annahme eines Rechtsschutzbedürfnisses nicht ausreichen lassen. Im vorliegenden Falle wird die Feststellung jedoch gerade im Hinblick auf ein Tätigwerden der Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans begehrt. Es geht der Antragstellerin um die Klärung der Frage, ob die Voraussetzungen für ein Einigungsstellenverfahren nach § 112 Abs. 3 und 4 BetrVG gegeben sind. Daß hierfür ein Rechtsschutzbedürfnis besteht, kann nicht zweifelhaft sein.

Entgegen der Meinung der Rechtsbeschwerde brauchte die Antragstellerin nicht erst den Spruch der Einigungsstelle abzuwarten, bevor sie den Rechtsweg beschritt. Zwar kann die Einigungsstelle auch die Vorfrage, ob eine ihre Zuständigkeit begründende Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt, mitentscheiden (BAG AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972 [zu II 2 a der Gründe]). Diese Entscheidung entfaltet aber keine Rechtskraftwirkung zwischen Arbeitgeber und

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



- 7 -

Betriebsrat; denn die Einigungsstelle ist kein Gericht. Eine Befriedungswirkung tritt deshalb durch einen ihre Zuständigkeit bejahenden oder verneinenden Spruch der Einigungsstelle nicht ein. Es kann jederzeit, nicht nur innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG, geltend gemacht werden, der Einigungsstelle habe wegen nicht vorliegender Betriebsänderung die Zuständigkeit zur Aufstellung eines Sozialplans gefehlt, so daß der von ihr gleichwohl beschlossene Sozialplan rechtlich unverbindlich sei. Unter diesen Umständen liegt es im Interesse des Arbeitgebers wie auch des Betriebsrats, wenn die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht während des gesamten Einigungsverfahren in der Schwebe bleibt und dadurch das Verfahren, die Betriebspartner und letztlich auch die betroffenen Arbeitnehmer belastet, sondern wenn sie möglichst frühzeitig, und zwar tunlichst schon vor dem Zusammentreten der Einigungsstelle, einer gerichtlichen Klärung zugeführt wird. Die Antragstellerin weist in diesem Zusammenhang ferner mit Recht auf die nicht unerheblichen, vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten hin, die durch die Tätigkeit der Einigungsstelle verursacht werden. Auch wegen dieser Kosten hat sie ein berechtigtes Interesse an einer alsbaldigen gerichtlichen Entscheidung über die Zuständigkeit der Einigungsstelle.

II.1. In der Sache selbst ist dem Landesarbeitsgericht darin zuzustimmen, daß die von der Antragstellerin durchgeführten technischen Maßnahmen, nämlich die Verlagerung einer Waschmaschine, einer Zehnstationsmaschine und eines Kolbenautomaten sowie die Verschrottung eines Montagebandes, keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellen; denn diese Maßnahmen hatten teils keine nach-



- 8 -

teiligen Auswirkungen auf die Belegschaft, teils wurden von ihnen nur einige wenige Betriebsangehörige betroffen. Den auftragsbedingten Stillstand von Gießkarussellen hat das Landesarbeitsgericht für sich allein ebenfalls mit Recht nicht als Betriebsänderung angesehen. Insoweit werden die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffen.

2. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht jedoch in seiner Auffassung, eine bloße Produktionsverringerung wegen Auftragsmangels mit der Folge von Massenentlassungen sei ebenfalls keine Betriebsänderung. Wie der Senat in seinen Entscheidungen vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 - ([demnächst] AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und - 1 AZR 848/76 - ([demnächst] AP Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972) im einzelnen dargelegt hat, setzt eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht notwendig eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus; vielmehr kann auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebseinschränkung sein, wenn es sich dabei um eine außergewöhnliche, vom regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebes abweichende Maßnahme handelt. Gewöhnliche, mit der Eigenart des Betriebes zusammenhängende Schwankungen der Betriebstätigkeit sind dagegen keine Betriebsänderung, auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird. Demgemäß hat der Senat in den genannten Entscheidungen die Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG definiert als eine erhebliche, ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes, gleich-

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

- 9 -



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



gültig, ob die Verminderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt. Hieran hält der Senat fest.

Mit der Entlassung von insgesamt 103 Betriebsangehörigen im Juni und August 1974 hat die Antragstellerin eine Betriebseinschränkung in dem dargelegten Sinne vorgenommen.

Wie in dem angefochtenen Beschluß als unstreitig festgestellt ist, hat die Antragstellerin im Mai 1974 die vorgesehene Massenentlassung dem Antragsgegner und dem Arbeitsamt gegenüber mit dem weiteren Auftragsrückgang begründet, der mit den bisherigen Maßnahmen, nämlich mit Einstellungsstop und Kurzarbeit, nicht mehr auszugleichen sei. Es ging der Antragstellerin damals also um eine Anpassung der betrieblichen Produktion an die verschlechterte Auftragslage; durch die Personalreduzierung sollte die betriebliche Leistungsfähigkeit auf einen Stand zurückgeführt werden, der den verminderten Absatzmöglichkeiten entsprach. Dem steht nicht entgegen, daß die Kapazität der Betriebsanlagen im wesentlichen unverändert blieb. Wenn infolge der Verringerung des Personals die Betriebsanlagen nicht mehr voll ausgenutzt werden können, so wird eben dadurch die Leistungsfähigkeit des Betriebes geschmälert.

Demgegenüber kann die Antragstellerin in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr geltend machen, Ursache der Personalreduzierung sei nicht die verschlechterte Auftragslage gewesen, sondern die Notwendigkeit der Anpassung der Produktion aufgrund von Typenveränderungen, die wiederum zu einer technischen Vereinfachung des Produktionsprozesses geführt und dadurch Personaleinsparungen ohne Kapazitätseinbußen ermöglicht habe. Dieses Vor-



bringen der Rechtsbeschwerde steht - gleichgültig, welche Bedeutung es sonst haben könnte - im Widerspruch zu dem im angefochtenen Beschluß als unstreitig festgestellten Sachverhalt, an den der Senat gemäß § 561 Abs. 1 ZPO gebunden ist. Der Senat mußte deshalb in tatsächlicher Hinsicht davon ausgehen, daß die Personalreduzierung der Verminderung des Produktionsvolumens und damit der Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes diene.

Der Umfang des von der Antragstellerin durchgeführten Personalabbaus bedeutet auch eine erhebliche Herabsetzung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. In den vorgenannten Entscheidungen vom 22. Mai 1979 hat der Senat ausgesprochen, daß für die Frage, wann eine Personalreduzierung erheblich ist, die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, als Maßstab gelten können. Nach der im Jahre 1974 geltenden Fassung des § 17 Abs. 1 KSchG war bei Betrieben mit mindestens 500 Arbeitnehmern die Entlassung von mindestens 50 Arbeitnehmern anzeigepflichtig. Ob bei der Frage nach dem Vorliegen einer Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG die Zahl von 50 Arbeitnehmern ohne weiteres auch für Großbetriebe mit einigen tausend Mitarbeitern als Richtschnur herangezogen werden kann oder ob insoweit andere Maßstäbe anzulegen sind, kann für den vorliegenden Fall dahinstehen. Die Belegschaft des Betriebes der Antragstellerin umfaßte vor der Massenentlassung 1.256 Mitarbeiter. Bei einem Betrieb dieser Größenordnung reicht jedenfalls die Entlassung von mehr als 100 Arbeitnehmern zur Annahme einer erheblichen Personalverminderung und damit einer Betriebseinschränkung im Sinne des Gesetzes aus.



3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts entfällt die Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht etwa deswegen, weil das Einigungsstellenverfahren nach § 112 Abs. 2 BetrVG nicht mehr nachgeholt werden könnte, wenn die Betriebsänderung und die Kündigungen vom Arbeitgeber endgültig beschlossen sind. Es ist kein Grund ersichtlich, der insbesondere die Aufstellung eines Sozialplans nach durchgeführter Betriebsänderung ausschliesse. Wäre dies der Fall, dann könnte der Unternehmer durch rasche Schaffung vollendeter Tatsachen den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach § 112 BetrVG den Boden entziehen. Das wäre unvereinbar mit dem sozialen Schutzgedanken, der den §§ 111 ff. BetrVG zugrunde liegt. Gerade ein Sozialplan, der im wesentlichen hier noch in Rede steht, kann vielmehr selbst nach vollzogener Betriebsänderung und trotz deswegen bereits entstandener Abfindungsansprüche der betroffenen Arbeitnehmer gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG noch aufgestellt werden. Davon ist auch der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 - ausgegangen, wo ausdrücklich darauf hingewiesen wird, daß bei nachträglicher Aufstellung eines Sozialplans, der die Zahlung von Abfindungen an Arbeitnehmer für den Verlust ihres Arbeitsplatzes vorsieht, die nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG zuerkannten Abfindungen anzurechnen sind (AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972 [Teil IV A 3 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die Einigungsstelle bleibt daher auch weiterhin zuständig.

III. Hiernach waren die vorinstanzlichen Beschlüsse aufzuheben und der Antrag der Antragstellerin zurückzuweisen.

gez.: Dr. Müller, zugleich für Dr. Seidensticker  
den erkrankten Richter  
am Bundesarbeitsgericht  
Dr. Dieterich

