

Aktenzeichen: 1 ABR 5/05
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. März 2006
- 1 ABR 5/05 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Beschluß vom 10. März 2004
- 9 BV 1939/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 16. Dezember 2004
- 11 TaBV 11/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanpflicht bei Personalabbau

Gesetz:

BetrVG § 111 Satz 3 Nr. 1, § 112 Abs. 4, § 112a Abs. 1

Leitsätze:

1. Ein Personalabbau kann eine Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG darstellen. Maßgebend sind die Zahlen des § 17 Abs. 1 KSchG; in größeren Betrieben müssen allerdings mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein. Bei einem stufenweisen Personalabbau ist entscheidend, ob er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht.
2. § 112a Abs. 1 BetrVG schränkt die Sozialplanpflicht in Fällen des Personalabbaus ein. Die Vorschrift ist auch anwendbar, wenn zu dem Personalabbau weitere Maßnahmen des Arbeitgebers hinzukommen. Unanwendbar ist sie erst, wenn die sonstigen Maßnahmen allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG darstellen. Dann ist nach § 112 Abs. 4 BetrVG ein Sozialplan erzwingbar.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 5/05
11 TaBV 11/04
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2006

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 28. März 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Rath und die ehrenamtliche Richterin Spoo beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 16. Dezember 2004 - 11 TaBV 11/04 - aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Mainz vom 10. März 2004 - 9 BV 1939/03 - abgeändert:

Der Antrag des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

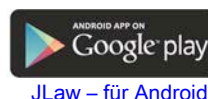
A. Die Beteiligten streiten über die Sozialplanpflichtigkeit mehrerer von der Arbeitgeberin durchgeführter Maßnahmen. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Dienstleistungsunternehmen für Forschung und Entwicklung. Neben der Betriebsstätte in M unterhält sie eine Außenstelle in Z. Für die beiden Betriebsstätten ist ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt. Die im Jahr 2002 insgesamt beschäftigten ca. 160 Arbeitnehmer verteilten sich auf sechs Abteilungen mit 30 Gruppen. Eine in M angesiedelte Gruppe „Abformung“ bestand aus neun Mitarbeitern. Von diesen waren zwei Arbeitnehmer unbefristet beschäftigt, sieben hatten befristete, im Jahr 2003 und 2004 auslaufende Arbeitsverträge. Am 3. November 2002 unterrichtete der Geschäftsführer der Arbeitgeberin die Mitarbeiter auf einer Betriebsversammlung darüber, dass für Dezember 2002 eine Personalreduzierung um elf Mitarbeiter sowie im Jahr 2003 ua. ein „Transfer“ von Mitarbeitern der Gruppe „Abformung“ beabsichtigt sei. 2

Nachdem sie den Betriebsrat hierzu mit Schreiben vom 6. November 2002 angehört hatte, kündigte die Arbeitgeberin die Arbeitsverhältnisse von zehn in verschiedenen Bereichen des Betriebs tätigen Arbeitnehmern. Ebenfalls am 6. November 2002 bat sie den Betriebsrat, einer Versetzung der neun in der Gruppe „Abformung“ beschäftigten Mitarbeiter in die Außenstelle Z zum 1. Dezember 2002 zuzustimmen. Damit verbunden war die Erwartung, die Vergütung dieser Mitarbeiter am Standort Z überwiegend aus staatlichen Mitteln zur Regionalförderung finanzieren zu können. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zu den Versetzungen. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin die Arbeitsverhältnisse von sechs Arbeitnehmern der Gruppe „Abformung“; drei Arbeitnehmer wurden innerhalb des Standorts M versetzt. Zeitgleich kündigte sie drei weiteren in der Probezeit befindlichen Arbeitnehmern 3



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



aus anderen Abteilungen. Die von der Gruppe „Abformung“ genutzten Maschinen wurden teils veräußert, teils stillgelegt oder im Betrieb anderweitig weiter eingesetzt. Die Abteilungen „Dünnschicht“ und „Ligatechnik“ wurden von der Arbeitgeberin zur Abteilung „Mikrostrukturierung“ zusammengefasst. Der Bereich „Laserbearbeitung“ mit zwei Mitarbeitern wurde von der Abteilung „Ligatechnik“ in die Abteilung „Optik“ integriert.

Eine auf Antrag des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht errichtete Einigungsstelle erklärte sich in einem dem Betriebsrat am 19. Juni 2003 zugegangenen Beschluss vom 17. Juni 2003 für unzuständig zur Beschlussfassung über einen Sozialplan betreffend die Verlegung der Abteilung „Abformung“ und die vorangegangenen Kündigungen. 4

Der Betriebsrat hat in dem von ihm am 2. Juli 2003 eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, die Maßnahmen der Arbeitgeberin im November 2002 und Januar 2003 stellten eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung dar. Sie könnten rechtlich nicht unabhängig voneinander beurteilt werden. Es habe sich insgesamt um einen Personalabbau gehandelt, der die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreiche. § 112a Abs. 1 BetrVG stehe der Sozialplanpflicht nicht entgegen, da auf Grund der weiteren Maßnahmen der Arbeitgeberin kein reiner Personalabbau vorliege. Im Übrigen sei die Gruppe Abformung ein wesentlicher Betriebsteil iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG gewesen. 5

Der Betriebsrat hat beantragt 6

festzustellen, dass ihm auf Grund der Maßnahmen der Arbeitgeberin im November 2002 und im Januar 2003 ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 112 BetrVG auf Abschluss eines Sozialplans zusteht;

hilfsweise

1. festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 17. Juni 2003 unwirksam ist,
2. festzustellen, dass die Einigungsstelle für die Beschlussfassung über einen Sozialplan wegen Betriebsänderung (zehn betriebsbedingte Kündigungen im November 2002, neun betriebsbedingte Kündigungen im Januar 2003, einhergehend die Schließung der Gruppe Abformung, Zusammenschluss der Abteilungen Dünnschicht und Ligatechnik zu einer Abteilung Mikrostrukturierung, die Eingliederung der Gruppe Laserbearbeitung in die Abteilung Optik) zuständig ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen. 7

Sie hat die Auffassung vertreten, eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung habe nicht vorgelegen. Die im November 2002 und Januar 2003 ausgesprochenen Kündigungen hätten nicht auf einer einheitlichen unternehmerischen Entscheidung beruht. Die Entscheidung über die Kündigungen der zur Gruppe „Abformung“ gehörenden Arbeitnehmer 8



habe sie erst auf Grund der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu den zunächst beabsichtigten Versetzungen in die Betriebsstätte Z getroffen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Betriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin weiterhin die Abweisung der Anträge des Betriebsrats. 9

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Betriebsrats zu Unrecht stattgegeben. Diesem stand bei den von der Arbeitgeberin im November 2002 und im Januar 2003 durchgeführten Maßnahmen kein Recht auf den Abschluss eines Sozialplans zu. 10

I. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig, bedürfen allerdings der Auslegung. 11

1. Die Anträge stellen bei sachgerechter Auslegung ein einheitliches Begehren dar. Die Hilfsanträge haben - entgegen dem äußeren Anschein - keine eigenständige Bedeutung (vgl. hierzu BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - BAGE 104, 187, zu B II 1 a der Gründe; vgl. auch 31. Mai 2005 - 1 ABR 22/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 125 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 7, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen <zVv.>, zu B II 1 a der Gründe). Das Begehren des Betriebsrats ist der Sache nach auf die gerichtliche Feststellung gerichtet, er habe auf Grund der Gesamtheit der von der Arbeitgeberin im November 2002 und im Januar 2003 vorgenommenen Maßnahmen ein erzwingbares (Mitbestimmungs-)Recht auf Abschluss eines Sozialplans. Dabei handelt es sich um einen einheitlichen Streitgegenstand. 12

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Maßnahmen der Arbeitgeberin, wegen derer der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht nach § 112 Abs. 4 BetrVG beansprucht, sind in dem - vom Betriebsrat so bezeichneten - Hilfsantrag zu 2) eindeutig beschrieben. 13

3. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Mit dem Antrag wird die zwischen den Beteiligten streitige Frage der Sozialplanpflichtigkeit der von der Arbeitgeberin vorgenommenen Maßnahmen mit bindender Wirkung geklärt. Bei einer stattgebenden Entscheidung stünde zugleich fest, dass die Einigungsstelle ihrer Aufgabe, einen Sozialplan zu beschließen, noch nicht nachgekommen ist; ihr Verfahren wäre dann fortzusetzen (vgl. BAG 31. Mai 2005 - 1 ABR 22/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 125 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 7 zVv., zu B II 1 a der Gründe mwN). Dem Feststellungsinteresse steht nicht etwa entgegen, dass die Arbeitgeberin die Maßnahmen, hinsichtlich derer der Betriebsrat die Sozialplanpflicht geltend macht, 14



bereits durchgeführt hat. Der Abschluss eines Sozialplans ist auch noch nach der Durchführung der Betriebsänderung möglich (*BAG 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 6, zu B II 3 der Gründe; 27. Juni 1989 - 1 ABR 24/88 -, zu B I 2 der Gründe; Oetker GK-BetrVG §§ 112, 112a Rn. 106 mwN*).

II. Der Antrag ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet. 15
Die Maßnahmen der Arbeitgeberin im November 2002 sowie im Januar 2003 waren nicht sozialplanpflichtig. Die Arbeitgeberin plante zu keinem Zeitpunkt eine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG. Unabhängig davon wären die im November 2002 und im Januar 2003 vorgenommenen Entlassungen selbst in ihrer Gesamtheit kein Personalabbau, der gemäß § 112a Abs. 1 Satz 1 BetrVG eine Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans auslösen würde. Auch unter Berücksichtigung der übrigen Maßnahmen der Arbeitgeberin lag keine Einschränkung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG vor.

1. Eine Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG lag entgegen der Auffassung 16
des Landesarbeitsgerichts nicht in dem von der Arbeitgeberin vorgenommenen Personalabbau.

a) Allerdings kann auch ein bloßer Personalabbau eine Betriebsänderung iSv. § 111 17
Satz 3 Nr. 1 BetrVG sein. Nach dieser Bestimmung gilt als Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 1 BetrVG ua. die Einschränkung des gesamten Betriebs. Hierunter ist eine Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des gesamten Betriebs zu verstehen, die sowohl durch eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel als auch durch Einschränkung der Zahl der Arbeitnehmer bedingt sein kann (*BAG 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 6, zu B II 2 der Gründe; 28. April 1993 - 10 AZR 38/92 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 28, zu 2 der Gründe*).

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann eine Betriebsänderung auch 18
durch bloßen Personalabbau erfolgen. Das hat der Gesetzgeber durch die spätere Regelung des § 112a Abs. 1 BetrVG bestätigt. Voraussetzung für die Annahme einer wesentlichen Einschränkung ist, dass der Personalabbau eine relevante Zahl von Arbeitnehmern erfasst. Maßgebend sind insoweit die Zahlen des § 17 KSchG, wobei in größeren Betrieben mindestens fünf Prozent der Belegschaft betroffen sein müssen (*vgl. 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 - BAGE 32, 14, zu B II 1 d der Gründe; 10. Dezember 1996 - 1 AZR 290/96 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 34, zu A I 1 a der Gründe; 8. Juni 1999 - 1 AZR 696/98 -, zu I 2 der Gründe; 22. Januar 2004 - 2 AZR 111/02 - AP BetrVG 1972 § 112 Namensliste Nr. 1 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 11, zu C III 1 a der Gründe*). Erforderlich, aber auch ausreichend ist, dass der Personalabbau auf einer einheitli-



chen unternehmerischen Planung beruht (*BAG 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 - aaO; 8. Juni 1999 - 1 AZR 696/98 -, zu II 2 c der Gründe*). Maßgebender Anknüpfungspunkt für das Mitbestimmungsrecht ist die unternehmerische Entscheidung, aus der sich ergibt, wie viele Arbeitnehmer voraussichtlich insgesamt entlassen werden.

bb) Eine einheitliche Planungsentscheidung kann auch eine stufenweise Durchführung vorsehen. Dabei kann ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen mehreren Entlassungswellen ein wesentliches Indiz für eine von Anfang an einheitliche Planung sein (*BAG 8. Juni 1999 - 1 AZR 696/98 -, zu II 2 c der Gründe; 22. Januar 2004 - 2 AZR 111/02 - AP BetrVG 1972 § 112 Namensliste Nr. 1 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 11, zu C III 1 a der Gründe; ErfK/Kania 6. Aufl. § 111 BetrVG Rn. 8; Fitting BetrVG 23. Aufl. § 111 Rn. 76; MünchArbR/Matthes 2. Aufl. Bd. 3 § 360 Rn. 32; Preis/Bender in Wlotzke/Preis BetrVG 3. Aufl. § 111 Rn. 12*). Zwingend ist dies jedoch nicht. Eine spätere Entlassungswelle kann auch das Ergebnis einer neuen Planung sein. Dies gilt insbesondere, wenn nach der ersten Entlassungswelle neue, vom Arbeitgeber ursprünglich nicht vorgesehene und eingeplante Umstände eingetreten sind (*vgl. bereits BAG 6. Juni 1978 - 1 AZR 495/75 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 5*). 19

cc) Plant der Arbeitgeber zunächst nur Entlassungen, die nach ihrer Zahl noch keine Betriebseinschränkung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG darstellen, entstehen keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber vor Durchführung der Maßnahme seine Planung ändert und nun weitere Entlassungen beabsichtigt, die unter Zusammenrechnung mit den bereits geplanten, aber noch nicht durchgeführten Entlassungen die Grenzwerte des § 17 Abs. 1 KSchG überschreiten. Es handelt sich dann um einen einheitlichen Vorgang, der zum Zeitpunkt der Planungsänderung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG auslöst. 20

dd) Führt dagegen der Arbeitgeber zunächst die beabsichtigten Entlassungen durch, die allein noch keine Betriebsänderung darstellen, und fasst er erst danach auf Grund neuer Umstände den Entschluss zu weiteren Entlassungen, sind die Entlassungswellen mitbestimmungsrechtlich nicht zusammenzurechnen. 21

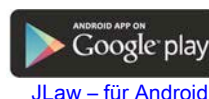
Gegenstand der Mitbestimmung des Betriebsrats ist sowohl hinsichtlich eines Interessenausgleichs als auch eines Sozialplans die vom Arbeitgeber beabsichtigte, noch in der Zukunft liegende Betriebsänderung. Dementsprechend ist in § 111 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 Satz 1, § 112a Abs. 1 Satz 1 BetrVG stets von der „geplanten“ Betriebsänderung die Rede. Anknüpfungspunkt für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats ist die Planung des Arbeitgebers. Die Mitbestimmung soll grundsätzlich stattfinden, bevor die Betriebsänderung durchgeführt ist. 22



Das ist offensichtlich für den Interessenausgleich. Dieser kann nur vor der Durchführung der Maßnahme verhandelt werden. Das Recht des Betriebsrats auf Unterrichtung sowie auf Verhandlungen über das Ob, Wann und Wie der Maßnahme kann nicht erst nach deren teilweisen Durchführung auf Grund einer Zusammenrechnung mit späteren Maßnahmen begründet werden. Das zeigt auch § 113 Abs. 3 BetrVG, weil andernfalls der Arbeitgeber, der zum Zeitpunkt der Durchführung der ursprünglichen geplanten Maßnahme noch zu keinen Interessenausgleichsverhandlungen verpflichtet war, nachträglich dafür bestraft würde, dass er diese unterlassen hat. Für die Sozialplanpflichtigkeit gilt insoweit nichts anderes. Zwar kann ein Sozialplan auch noch nach Durchführung der Betriebsänderung geschlossen werden. Gleichwohl geht die Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes hier ebenfalls dahin, dass der Sozialplan bereits vor der Betriebsänderung verhandelt und vereinbart wird. Nur dann kann er seiner Befriedungs- und Ausgleichsfunktion in vollem Umfang gerecht werden.

Maßgeblich für das Entstehen der Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG wie auch für dessen Zeitpunkt ist somit die unternehmerische Konzeption. Die bei einer neuen Planung bereits durchgeführten Maßnahmen sind für die Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG grundsätzlich ohne Belang. Aus den Entscheidungen des Senats vom 10. Dezember 1996 (- 1 AZR 290/96 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 34) und vom 19. Januar 1999 (- 1 AZR 342/98 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 37 = EzA BetrVG 1972 § 113 Nr. 28) folgt nichts anderes. Allerdings hat der Senat dort die Kündigungen von Arbeitnehmern, die dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse wegen eines Betriebsteilübergangs widersprochen hatten, und die bereits unabhängig davon beabsichtigten Entlassungen zusammengerechnet. Der Senat ist dabei aber von Sachverhalten ausgegangen, in denen die Arbeitnehmer, die dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprochen hatten, „anschließend zusammen mit den Arbeitnehmern des Betriebsteils, dessen Stilllegung von vornherein geplant war, entlassen“ wurden (19. Januar 1999 - 1 AZR 342/98 - aaO, zu III 2 a der Gründe). Damit war spätestens nach dem Widerspruch der Arbeitnehmer ein Personalabbau geplant, der die Voraussetzungen einer Betriebseinschränkung erfüllte. Im Übrigen ging in dem der Entscheidung vom 10. Dezember 1996 zugrunde liegenden Fall die Entscheidung des Arbeitgebers von Anfang an dahin, den nach dem Übergang des Betriebsteils verbleibenden Restbetrieb stillzulegen (vgl. 10. Dezember 1996 - 1 AZR 290/96 - aaO, zu A I 2 der Gründe). Insoweit gehörte die Kündigung der dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprechenden Arbeitnehmer von Beginn an zu seiner Gesamtplanung (vgl. 10. Dezember 1996 - 1 AZR 290/96 - aaO).

b) Hiernach lag im Streitfall entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in den Maßnahmen der Arbeitgeberin kein Personalabbau, der eine Betriebseinschränkung iSv.



§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG darstellte. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen nicht die Annahme, die Arbeitgeberin habe zu irgendeinem Zeitpunkt eine einheitliche Planungsentscheidung zur betriebsbedingten Entlassung von mindestens 16 Arbeitnehmern getroffen. Diese Anzahl war bei einer Belegschaft von insgesamt 160 Arbeitnehmern zur Erreichung des Schwellenwerts des § 17 Abs. 1 KSchG erforderlich. Dabei hatte der Senat die beiden Betriebsstätten M und Z trotz der nicht unbeträchtlichen räumlichen Entfernung betriebsverfassungsrechtlich als einheitlichen Betrieb zu erachten. Für die beiden Betriebsstätten ist ein einheitlicher Betriebsrat gewählt, dessen Wahl weder angefochten noch nichtig ist (vgl. BAG 8. Juni 1999 - 1 AZR 696/98 -, zu II 2 a der Gründe; 19. Januar 1999 - 1 AZR 342/98 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 37 = EzA BetrVG 1972 § 113 Nr. 28, zu III 2 b der Gründe).

aa) Im November 2002 plante die Arbeitgeberin einen Personalabbau von zehn Mitarbeitern. Die zu diesem Zeitpunkt beabsichtigte Versetzung der Mitglieder der Gruppe „Abformung“ von M nach Z war kein Personalabbau. Diese Mitarbeiter sollten nicht von einem Betrieb in einen anderen versetzt, sondern innerhalb eines - betriebsverfassungsrechtlich als Einheit anzusehenden - Betriebs umgesetzt werden. 26

bb) Zum Zeitpunkt des Entschlusses zur Kündigung der sechs Arbeitnehmer aus der Gruppe „Abformung“ sowie der drei weiteren in der Probezeit befindlichen Arbeitnehmer plante die Arbeitgeberin ebenfalls keinen Personalabbau von mindestens 16 Arbeitnehmern. 27

cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts können die erste und zweite „Kündigungswelle“ im November 2002 und im Januar 2003 mitbestimmungsrechtlich nicht zusammengerechnet werden. Es lag hinsichtlich der beiden „Entlassungswellen“ keine einheitliche Planungsentscheidung der Arbeitgeberin vor. Diese fasste den Entschluss, sechs der in der Gruppe „Abformung“ beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen, erst, nachdem die zehn Entlassungen der in anderen Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmer erfolgt waren und der Betriebsrat der Versetzung der in der Gruppe „Abformung“ beschäftigten Arbeitnehmer von M nach Z widersprochen hatte. 28

Eine Zusammenrechnung der zwei „Kündigungswellen“ wäre allerdings dann geboten, wenn die Arbeitgeberin bereits im November 2002 geplant hätte, die Mitarbeiter der Gruppe „Abformung“ ebenfalls zu entlassen. Hiervon kann aber nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht ausgegangen werden. Es gibt für eine derartige Vermutung auch keine plausiblen Anhaltspunkte. Insbesondere kann vernünftigerweise nicht unterstellt werden, die Arbeitgeberin habe, als sie den Betriebsrat am 6. November 2002 um Zustimmung zur Versetzung/Umsetzung der Mitarbeiter der Gruppe „Abformung“ nach Z ersuchte, erwartet, dass dieser seine Zustimmung insgesamt verweigern werde und sie dann 29



unter Umgehung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG auch die Arbeitsverhältnisse dieser Mitarbeiter kündigen könne.

2. Selbst wenn die beiden Kündigungswellen zusammenzurechnen wären, läge darin 30
kein sozialplanpflichtiger Personalabbau. Zwar wäre dann der Schwellenwert des § 17
Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG von zehn Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Ar-
beitnehmer erreicht und läge damit eine Betriebseinschränkung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1
BetrVG vor. Diese wäre aber nicht sozialplanpflichtig. Das folgt aus § 112a Abs. 1 Satz 1
Nr. 2 BetrVG.

a) Nach § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG findet § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG in Fällen, 31
in denen eine geplante Betriebsänderung iSd. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG allein in der Entlas-
sung von Arbeitnehmern besteht, nur Anwendung, wenn in Betrieben mit in der Regel min-
destens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftig-
ten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen entlas-
sen werden sollen. Diese Vorschrift schränkt die Sozialplanpflichtigkeit in Fällen des Perso-
nalabbaus ein. Sie kommt immer dann zur Anwendung, wenn ohne den eine Betriebsände-
rung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG darstellenden Personalabbau die Tatbestandsvoraus-
setzungen einer Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG nicht gegeben sind. Die Beschränkung
der Sozialplanpflicht nach dieser Vorschrift wird nicht allein dadurch aufgehoben, dass zu
einem Personalabbau irgendwelche sonstigen Maßnahmen des Arbeitgebers hinzukommen.
Sie entfällt allerdings dann, wenn die sonstigen Maßnahmen selbst oder unter Einbeziehung
des Personalabbaus ihrerseits eine Betriebsänderung darstellen.

aa) Das hat der Senat bislang noch nicht ausdrücklich entschieden. Im Beschluss vom 32
6. Dezember 1988 (- 1 ABR 47/87 - BAGE 60, 237, zu B II 2 der Gründe) hat er lediglich
unter Hinweis auf den Zweck der Vorschrift ausgeführt, dass es bei der Sozialplanpflichtig-
keit bleibe, wenn eine Maßnahme des Arbeitgebers „mehr“ als die Entlassung von Arbeit-
nehmern zum Inhalt habe; durch § 112a Abs. 1 BetrVG habe an der Sozialplanpflichtigkeit
der in § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG - jetzt § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG - genannten Betriebsände-
rungen, die sich nicht in der Entlassung von Arbeitnehmern erschöpften, nichts geändert
werden sollen.

bb) Auch die Auffassungen im Schrifttum sind nicht eindeutig. So heißt es, die Ausnah- 33
me des § 112a Abs. 1 BetrVG komme nicht zur Anwendung, wenn die Reduzierung der
Leistungsfähigkeit des Betriebs auch auf einer mit dem Personalabbau einhergehenden Ein-
schränkung der sächlichen Mittel beruhe (*Oetker §§ 112, 112a Rn. 238*), wenn die organi-
satorische oder sächliche Leistungsfähigkeit des Betriebs eingeschränkt werde (*Richardi/
Annuß BetrVG 10. Aufl. § 112a Rn. 5*), wenn zum Personalabbau eine weitere Betriebsein-



schränkung, zB durch Veräußerung wichtiger Maschinen dazukomme (*Fitting §§ 112, 112a Rn. 82*), wenn sächliche Betriebsmittel außer Dienst genommen würden (*DKK-Däubler 10. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 32*) oder wenn die organisatorische oder sächliche Leistungsfähigkeit des Betriebs, etwa durch Aufgabe einer bestimmten Produktion oder Stilllegung sächlicher Mittel herabgesetzt werde (*Preis/Bender in Wlotzke/Preis §§ 112, 112a Rn. 31*). Dabei bleibt offen, ob damit jede Herabsetzung der organisatorischen oder sächlichen Leistungsfähigkeit gemeint sein soll oder nur eine solche, die ihrerseits eine Betriebseinschränkung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG darstellt (*so wohl ErfK/Kania §§ 112, 112a BetrVG Rn. 16; MünchArbR/Matthes § 362 Rn. 54*).

cc) Wie die Auslegung des § 112a Abs. 1 BetrVG ergibt, ist die Vorschrift nur dann un- 34
anwendbar, wenn die weiteren Maßnahmen des Arbeitgebers, und sei es erst unter Berücksichtigung des Personalabbaus, eine Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 BetrVG darstellen.

(1) Der bei der Auslegung zunächst zu beachtende Wortlaut der Bestimmung ist aller- 35
dings nicht eindeutig. Nach ihm findet die Regelung dann Anwendung, wenn eine geplante Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht. Dieser Gesetzeswortlaut lässt durchaus ein Verständnis zu, wonach jegliche zu der Entlassung hinzukommende Maßnahme des Arbeitgebers die Anwendung der Vorschrift ausschließt. Er gebietet ein solches Verständnis aber nicht. Vielmehr lässt sich die Vorschrift auch dahin verstehen, dass sie die Sozialplanpflichtigkeit nach § 112 Abs. 4 BetrVG in den Fällen einschränken soll, in denen ohne sie schon allein der Personalabbau zur Sozialplanpflicht führen würde.

(2) Für die Auslegung, nach der unterhalb der Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 36
BetrVG eine Sozialplanpflicht erst dann besteht, wenn die über den Personalabbau hinausgehenden Maßnahmen ihrerseits, sei es auch unter Berücksichtigung der Personalreduzierung, eine Betriebsänderung darstellen, spricht ganz wesentlich die Gesetzessystematik. Nach § 112 Abs. 4 Satz 1 und 2 iVm. Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist Voraussetzung für die Sozialplanpflicht eine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG. Dazu gehört nach § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG ua. die Einschränkung des ganzen Betriebs. Eine solche kann auch im reinen Personalabbau liegen, sofern die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht sind. Diese Schwellenwerte wiederum werden hinsichtlich der Sozialplanpflicht - nicht dagegen hinsichtlich der sich aus § 111 Satz 1 BetrVG ergebenden Unterrichts- und Beratungspflichten - durch § 112a Abs. 1 BetrVG heraufgesetzt. Unterhalb dieser Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 BetrVG genügt daher der reine Personalabbau nicht zur Begründung der Sozialplanpflicht. Hieran ändert sich nach dem systematischen Gesamtzusammenhang der Vorschrift auch dann nichts, wenn sonstige Maßnahmen des Arbeitgebers hinzutreten.



- (3) Dieses Verständnis entspricht ferner dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Ziel des im 37
Jahr 1985 eingefügten § 112a Abs. 1 BetrVG war es, den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsatz zu ändern, „dass auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung sein kann“ (BT-Drucks. 10/2102 S. 18). Es sollte in Abweichung von der Rechtsprechung künftig in Fällen bloßen Personalabbaus ein Sozialplan über die Einigungsstelle nur noch bei Entlassungen erzwingbar sein, die zwischen 10 und 29 vom Hundert der Belegschaft - gestaffelt nach der Betriebsgröße - betreffen (vgl. BT-Drucks. 10/2102 S. 18). Der Arbeitgeber sollte also in den Fällen von der Sozialplanpflicht entbunden werden, in denen in dem geplanten Personalabbau zwar eine Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG liegt, die Zahlenwerte des § 112a Abs. 1 BetrVG aber noch nicht erreicht sind. In Fällen, in denen bereits aus anderen Gründen als dem bloßen Personalabbau eine Betriebsänderung vorliegt, sollte es bei der Sozialplanpflichtigkeit bleiben. Demgemäß findet § 112a Abs. 1 BetrVG nach seinem Sinn und Zweck stets dann Anwendung, wenn ohne den Personalabbau keine Betriebsänderung vorläge. Eine mit dem Personalabbau einhergehende Reduzierung sächlicher Mittel führt erst dann zu einer Sozialplanpflicht, wenn sie ihrerseits, ggf. unter Berücksichtigung des Personalabbaus, eine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG darstellt. Erreichen die Einschränkungen der sächlichen Mittel dieses Ausmaß nicht, sind sie nicht geeignet, die Anwendung des § 112a Abs. 1 BetrVG zu sperren. Andernfalls liefe die Vorschrift weitgehend leer, werden doch in den meisten Fällen mit einer Personalreduzierung auch im sächlichen Bereich bestimmte Veränderungen, etwa die vorläufige Außerbetriebnahme von Betriebsmitteln, verbunden sein. § 112a Abs. 1 BetrVG wäre praktisch nur auf Arbeitnehmer anwendbar, die ohne Inanspruchnahme sächlicher Mittel reine Dienstleistungen erbringen. Mit einem so engen Anwendungsbereich würde der vom Gesetzgeber mit der Einführung der Vorschrift verfolgte Zweck verfehlt.
- b) Der von der Arbeitgeberin vorgenommene Personalabbau führte danach auch bei 38
Zusammenrechnung der beiden „Entlassungswellen“ nicht zur Sozialplanpflichtigkeit der Maßnahme.
- aa) Der sich für den Streitfall nach § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ergebende 39
Schwellenwert von 37 betriebsbedingt entlassenen Arbeitnehmern wurde nicht annähernd erreicht.
- bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht der Anwendbarkeit des 40
§ 112a Abs. 1 BetrVG nicht der Umstand entgegen, dass in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit dem Personalabbau einige bis dahin von der Gruppe „Abformung“ genutzte Maschinen teils veräußert, teils stillgelegt wurden. Diese Außerbetriebnahme von Ma-



schinen stellte ihrerseits auch unter Einbeziehung des Personalabbaus keine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG dar. Die Maschinen waren kein wesentlicher Betriebsteil iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG.

cc) Gleiches gilt für die Gruppe „Abformung“ insgesamt. Mit neun Arbeitnehmern erreichte sie nicht annähernd den Zahlenwert des § 17 Abs. 1 KSchG, der grundsätzlich erforderlich ist, um von einem wesentlichen Betriebsteil iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG ausgehen zu können (vgl. BAG 7. August 1990 - 1 AZR 445/89 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 34 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 27, zu III 1 der Gründe). Sie hatte für den Gesamtbetrieb auch keine solche Schlüsselfunktion, dass es auf Grund einer qualitativen Betrachtung gerechtfertigt wäre, trotz Nichterreichens des Schwellenwerts des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG von einem wesentlichen Betriebsteil auszugehen. Daher konnte dahinstehen, ob ein Betriebsteil auch unabhängig von der Zahl der in ihm Beschäftigten auf Grund anderer Umstände, insbesondere seiner Bedeutung für den Gesamtbetrieb, als wesentlicher Betriebsteil angesehen werden kann (ebenfalls offen gelassen von BAG 6. Dezember 1988 - 1 ABR 47/87 - BAGE 60, 237, zu B II 3 c der Gründe; 7. August 1990 - 1 AZR 445/89 - aaO, zu III 1 und 2 der Gründe).

dd) Eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung lag schließlich auch nicht - weder allein noch im Zusammenhang mit den weiteren Maßnahmen - in dem Zusammenschluss der Abteilungen „Dünnschicht“ und „Ligatechnik“ zur Abteilung „Mikrostrukturierung“ und der Eingliederung der Gruppe „Laserbearbeitung“ in die Abteilung „Optik“. Dabei handelte es sich nicht um eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation iSv. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Rath

Spoo



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

