

Aktenzeichen: 1 ABk 52/79

LAG Niedersachsen Beschluß des BAG vom 30. Juni 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 111

Leitsätze:

K e i n e



1 ABK 52/79

11 Ta BV 11/77 Niedersachsen

Verkündet am
30. Juni 1981

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

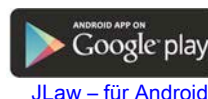
pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 30. Juni 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kust und Blanke beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Dezember 1978 - 11 Ta BV 11/77 - und des Arbeitsgerichts



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



- 2 -

Celle vom 21. Juni 1977 - 2 (1) BV 3/75 -
aufgehoben.

Die Anträge der Antragstellerin werden zu-
rückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin fertigt in ihrem Werk G Brems-
aggregate für die Automobilindustrie. Im Juni 1974 beschäf-
tigte sie dort 3940 Arbeitnehmer. Anfang Juni 1974 teilte
sie nach Unterrichtung des Antragsgegners (Betriebsrats)
dem Arbeitsamt ihre Absicht mit, ca. 400 Arbeitnehmern zu
kündigen. Zur Begründung berief sie sich auf einen fortge-
setzten Auftragsrückgang, der auf die Absatzkrise in der
Kraftfahrzeugindustrie zurückzuführen sei. Der Antragsgeg-
ner sprach sich gegen die angezeigte Massenentlassung aus,
weil die verschlechterte Auftragslage anderweitig überbrückt
werden könne. Mit Zustimmung des Landesarbeitsamts vom 14.
Juni 1974 entließ die Antragstellerin in der Zeit von Au-
gust bis September 1974 360 Arbeitnehmer = ca. 9 % der Be-
legschaft nach Ablauf der Sperrfrist.

Der Antragsgegner sah in dieser Maßnahme der Antrag-
stellerin eine Betriebsänderung in der Form der Betriebs-
einschränkung gemäß § 111 Satz 2 BetrVG. Er verlangte von
der Antragstellerin Verhandlungen über einen Interessenaus-
gleich und die Aufstellung eines Sozialplans. Ein am 8. Au-
gust 1974 auf Antrag des Antragsgegners mit dem Präsi-
den-
ten des Landesarbeitsamts durchgeführtes Vermittlungsgespräch
blieb ohne Ergebnis. Nunmehr beantragte der Antragsgegner
beim Arbeitsgericht Celle die Bestellung eines Einigungs-
stellenvorsitzenden. Während des Bestellungsverfahrens hat
die Antragstellerin das Beschlußverfahren 1 BV 3/75 am 27.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Februar 1975 anhängig gemacht, mit dem sie die Feststellung begehrt, daß eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG und damit die Voraussetzung für ein Tätigwerden der Einigungsstelle nicht gegeben ist.

Das Arbeitsgericht Celle bestellte durch Beschluß vom 5. Mai 1975 den Richter am Arbeitsgericht H zum Vorsitzenden der Einigungsstelle. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Antragstellerin wurde durch Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. November 1975 - 1 Ta BV 41/75 - zurückgewiesen. Die Einigungsstelle erklärte sich durch Beschluß vom 8. September 1976 mit Mehrheit für zuständig zur Aufstellung eines Sozialplans.

Die Einigungsstelle ist danach nicht mehr tätig geworden. Am 23. September 1976 hat die Antragstellerin beim Arbeitsgericht ein weiteres Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem sie die Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle festgestellt wissen will (2 BV 9/76).

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluß vom 21. Juni 1977 die Verfahren 1 BV 3/75 und 2 BV 9/76 zur gemeinsamen Entscheidung verbunden.

Die Antragstellerin hat vorgetragen: Die Voraussetzungen für das Tätigwerden der Einigungsstelle zur Entscheidung über einen Interessenausgleich und die Aufstellung eines Sozialplans seien nicht gegeben. Eine Personalreduzierung wegen Auftragsmangels ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel stelle keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG dar. Der Betriebsbegriff umfasse nicht auch die Belegschaft, so daß ein Personalabbau als solcher nicht als Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG angesehen werden könne.

Die Antragstellerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG und damit die Voraussetzung für das Tätig-

- 4 -



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



werden der Einigungsstelle zur Entscheidung über einen Interessenausgleich und die Aufstellung eines Sozialplans nicht gegeben ist

2. den Beschluß der Einigungsstelle vom 8. September 1976 aufzuheben und festzustellen, daß die Einigungsstelle sachlich nicht zuständig ist, einen Sozialplan bezüglich der Massenentlassungen im August 1974 im Werk der Antragstellerin aufzustellen.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung der Anträge gebeten. Er hat die Auffassung vertreten, für die Anträge fehle es bereits an einem Rechtsschutzbedürfnis, so daß sie unzulässig seien. Erst wenn die Einigungsstelle entschieden habe, stehe der Rechtsweg offen. Im übrigen seien die Anträge aber auch unbegründet. Ein Personalabbau in dem von der Antragstellerin vorgenommenen Umfang sei eine mitbestimmungs- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG und damit die Voraussetzung für das Tätigwerden der Einigungsstelle zur Entscheidung über einen Interessenausgleich und die Aufstellung eines Sozialplans nicht vorgelegen hat. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Antragsgegners ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden mit der Maßgabe, daß auch der Beschluß der Einigungsstelle vom 8. September 1976 aufgehoben wurde. 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 die Personalreduzierung im August und September 1974 eine Betriebsänderung vorgenommen, so daß ihre gegenteiligen Anträge zurückzuweisen sind.

I. Mit dem Landesarbeitsgericht ist zunächst ein Rechtsschutzinteresse der Antragstellerin für die von ihr erho-



benen Feststellungsanträge 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 § 111 Abs. 3 und 4 BetrVG besteht.

Für ihre gegenteilige Ansicht kann sich die Rechtsbeschwerde nicht auf den Beschluß des Senats vom 18. März 1975 - 1 ABK 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 Fall hatte der antragstellende Betriebsrat aber nicht vorgebracht, daß er ein Mitbestimmungsrecht etwa wegen eines noch anzustrebenden Interessenausgleichs oder eines Sozialplans geklärt wissen wollte. Die bloß abstrakte Möglichkeit, daß ein Interessenausgleich und ein Sozialplan noch in Frage kommen, 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 setzt die Zulässigkeit der Anträge auch nicht voraus, daß vorher das Einigungsstellenverfahren zu Ende geführt worden ist. Zwar kann die Einigungsstelle nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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]; AP Nr. 2 zu § 87



BetrVG 1972 [Zu II 4 a der Gründe]; AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [Zu B I der Gründe]; Beschlüsse des Senats vom 22. Januar 1980 - 1 ABK 48/77 - [Zu B II 1 der Gründe] und - 1 ABK 28/78 - [Zu B II 1 der Gründe], [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung und AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die Entscheidung über eine solche Vorfrage entfaltet aber keine Rechtskraftwirkung zwischen Arbeitgeber und 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 nach dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 111 BetrVG, von der die Zuständigkeit der Einigungsstelle abhängt, nicht während des gesamten Einigungsstellenverfahrens in der Schwebe bleibt und dadurch das Verfahren, die Betriebspartner und letztlich auch die betroffenen Arbeitnehmer belastet, sondern wenn sie möglichst frühzeitig einer gerichtlichen Klärung zugeführt wird. Nicht zuletzt auch wegen der von ihm zu tragenden Kosten, die durch die Tätigkeit der Einigungsstelle verursacht werden, hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer alsbaldigen gerichtlichen Klärung noch vor der Durchführung des Einigungsstellenverfahrens. Das hat der Senat bereits in seinem Beschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABK 49/77 - (AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [Zu B I der Gründe]) ausgesprochen. Hieran ist festzuhalten.

II.1. In der Sache selbst ist das Landesarbeitsgericht der Rechtsauffassung der Antragstellerin gefolgt und hat ange-



- 7 -

nommen, daß bei einem Produktionsbetrieb eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG nur dann vorliege, wenn zugleich mit dem Personalabbau auch Teile der maschinellen Anlagen auf Dauer oder doch für einen längeren Zeitraum stillgelegt werden und demzufolge die technische Kapazität des Betriebs vermindert wird; werde hingegen lediglich der Personalbestand an den Auftragsbestand angepaßt, so liege in der reinen Herabsetzung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer noch keine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Die Arbeitnehmerschaft eines Betriebs sei nicht als wesentliches Element des Betriebs anzusehen. Die Arbeitnehmer erbrächten regelmäßig ihre Arbeitsleistungen in dem Betrieb bzw. für den Betrieb, seien aber selbst nicht der Betrieb und auch nicht ein begrifflich wesentlicher Teil desselben. Veränderungen, die ausschließlich den personellen Bereich betreffen, könnten daher keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG sein.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Rechtsbeschwerde mit Recht bekämpft. Wie der Senat in seinen Entscheidungen vom 22. Mai 1979 - 1 AZK 848/76 und 1 ABK 17/77 - (AP Nrn. 3 und 4 zu § 111 BetrVG 1972, letztere Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) 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 Betriebs abweichende Maßnahme handelt. Gewöhnliche, mit der Eigenart des Betriebs 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, ungewöhn-

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

- 8 -



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

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

liche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebs, gleichgültig, ob die Verminderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt. Hieran hat der Senat auch in späteren Entscheidungen festgehalten (Beschuß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABK 49/77 -, AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972; Urteil vom 4. Dezember 1979 - 1 AZK 843/76 -, demnächst AP Nr. 6 zu § 111 BetrVG 1972; Beschuß vom 22. Januar 1980 - 1 ABK 28/78 -, demnächst AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Daß die Antragstellerin lediglich einen Personalabbau vorgenommen hat, ohne ihre sächlichen Betriebsmittel zu verringern, steht mithin der Annahme einer Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht entgegen. Nach der Rechtsprechung des Senats muß es sich aber um eine erhebliche Personalreduzierung handeln. Im vorliegenden Fall handelt es sich um einen Großbetrieb mit mehreren tausend Belegschaftsmitgliedern; die Antragstellerin beschäftigte im Juni 1974 3940 Arbeitnehmer. Wie der Senat in dem Beschuß vom 22. Januar 1980 - 1 ABK 28/78 - (demnächst AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972 zu II 2 c der Gründe), auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) näher begründet hat, ist bei Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern eine Personalreduzierung erheblich, wenn sie mindestens 5 % der Gesamtbelegschaft ausmacht. Hiernach war die von der Antragstellerin durchgeführte Personalreduzierung im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft erheblich; denn die Zahl von 360 Entlassungen liegt weit über 5 % der Gesamtbelegschaft des Betriebs der Antragstellerin.

3. Nach alledem hat die Antragstellerin mit der erfolgten Personalreduzierung eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorgenommen, so daß ihre Anträge unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse zurückzuweisen waren.

gez.: Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)