

Aktenzeichen: 1 ABR 72/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 20. Dezember 1983
- 1 ABR 72/82 -

I. Arbeitsgericht Hagen Beschluß vom 17. August 1982
- 4 BV 44/81 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Beschluß vom 8. Dezember 1982
- 12 Ta BV 51/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Personalreduzierung als Betriebsänderung

Gesetz: BetrVG §§ 111, 112, 113

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 72/82

12 Ta BV 51/82 Hamm

Verkündet am
20. Dezember 1983

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

Beschluß

In Sachen

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 20. Dezember 1983 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Menzel beschlossen:

Unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird auf die Anschlußrechtsbeschwerde der Antragstellerin der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Dezember 1982 - 12 Ta BV 51/82 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Hagen vom 17. August 1982 - 4 BV 44/81 -, soweit er über die Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans entschieden hat, abgeändert.

Es wird festgestellt, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie mit Maßnahmen der Personalplanung und Personalkostenreduzierung bei der Antragstellerin nicht zuständig ist.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin betreibt mehrere Warenhäuser, darunter die Zweigniederlassung Hagen. Der Antragsgegner ist der Betriebsrat dieser Zweigniederlassung. Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Antragsgegner im Zusammenhang mit Personalreduzierungen im Betriebe der Antragstellerin aus dem Gesichtspunkt der Betriebsänderung Beteiligungsrechte nach § 112 BetrVG zustehen und ob demgemäß die Einigungsstelle für die Aufstellung eines Sozialplans zuständig ist.

Zu Beginn des Jahres 1981 waren in der Zweigniederlassung Hagen der Antragstellerin 445 Arbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht einer auf Vollzeitbeschäftigung umgestellten Anzahl von 348,1 Vollzeitbeschäftigten.

Im Jahre 1981 führte die Antragstellerin eine "Gemeinkosten-Wertanalyse" durch mit dem Ziel, die als fix angesehenen Gemeinkosten zu senken. Diese Untersuchung betraf nicht den verkaufenden Bereich, sondern die Verwaltungsbereiche Hausverwaltung, Dekoration, Personal und Verwaltung. Im Zusammenhang mit der Erstellung dieser Analyse schlossen die Antragstellerin und der Gesamtbetriebsrat unter dem 30. Januar 1981 eine Gesamtbetriebsvereinbarung, deren Ziffer 2.1 wie folgt lautet:

"Zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung besteht Einvernehmen darüber, daß im Zusammenhang mit der Realisierung der Ergebnisse der Gemeinkosten-Wertanalyse betroffene Mitarbeiter nicht entlassen werden. ..."



Im Frühjahr 1981 teilte der Personalleiter der Zweigniederlassung Hagen dem Antragsgegner mit, für das laufende Kalenderjahr sei eine Personalreduzierung im Verkaufsbereich im Umfang von 32,4 Arbeitsplätzen geplant. Diese Personalreduzierung solle aber ohne arbeitgeberseitige Kündigungen erreicht werden. Die am 5. Mai 1981 dem Antragsgegner vorgelegte Gemeinkosten-Wertanalyse ergab einen möglichen Personalabbau im Umfang von 14,97 Arbeitsplätzen.

Die Antragstellerin bot ausscheidungswilligen Mitarbeitern Ausgleichszahlungen für entgehende Ansprüche auf die Jahresprämie und Jubiläumsgelder sowie eine Besitzstandswahrung hinsichtlich des Weihnachtsgeldes und des Personalrabatts an.

Der Antragsgegner sah die Maßnahmen der Antragstellerin im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse als Betriebsänderung an und betrieb deshalb die Bildung einer Einigungsstelle. Durch Beschluß des Arbeitsgerichts Hagen vom 10. Februar 1982 - 4 BV 41/81 - wurde ein Vorsitzender der Einigungsstelle "betreffend Betriebsänderung im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie Maßnahmen der Personalplanung und Personalkostenreduzierung" bestellt und die Zahl der Beisitzer auf je zwei festgesetzt. Dieser Beschluß ist vom Landesarbeitsgericht bestätigt worden.

Daraufhin hat die Antragstellerin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem sie die Unzuständigkeit der Einigungsstelle geltend macht. Sie hat vorgetragen:



Für die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens sei kein Raum, weil eine Betriebsänderung nicht vorliege. Eine solche könne nur gegeben sein, wenn sie über arbeitgeberseitige Kündigungen herbeigeführt werden solle. Dem Antragsgegner sei aber immer wieder gesagt worden, daß nur die natürliche Fluktuation ausgenutzt werden solle. Bei der Personalverminderung aufgrund der Gemeinkosten-Wertanalyse sei insbesondere zu beachten, daß mit den ausscheidenden Mitarbeitern auch entsprechende Leistungen abgebaut würden, es also nicht darum gegangen sei, im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen vorhandene Arbeit auf weniger Arbeitskräfte zu verteilen. Außerdem handele es sich nicht um eine außergewöhnliche, vom regelmäßigen Erscheinungsbild abweichende Personalreduzierung. Die Personalfluktuation habe im Jahre 1979 eine Personalverminderung um 25, im Jahre 1980 um 28 und im Jahre 1981 um 27 Arbeitnehmer ergeben. Insgesamt sei die Belegschaft 1981 nur um 22,3 Vollzeitkräfte vermindert worden.

Die Antragstellerin hat ausweislich der Sitzungsprotokolle vom 16. März 1982/22. Juni 1982 in erster Instanz beantragt

festzustellen, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und eines Sozialplanes im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie Maßnahmen der Personalplanung und Personalkostenreduzierung bei der Antragstellerin nicht zuständig ist.

Der Antragsgegner hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.



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



Er hat entgegnet: Der Personalabbau aufgrund der im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse laufenden Personalplanung der Antragstellerin bedeute eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben könne. Als wesentliche Nachteile kämen nicht nur arbeitgeberseitige Kündigungen in Betracht. Auch eine Erschwerung der Arbeit, eine Minderung des Arbeitsverdienstes durch Herabgruppierung sowie eine Versetzung und dergleichen müsse als wesentlicher Nachteil angesehen werden. Es sei deshalb unerheblich, in welchem Umfang der von der Antragstellerin mit der Gemeinkosten-Wertanalyse angestrebte Personalabbau durch Kündigungen oder Aufhebungsverträge erreicht werden solle. Bei einer Personalreduzierung von 68,37 Vollzeitstellen oder auch – wie die Antragstellerin behaupte – von nur 22,3 Vollzeitkräften, sei auf jeden Fall davon auszugehen, daß wesentliche Nachteile für die verbliebene Belegschaft eintreten würden oder zumindest möglich seien. Der mit der Gemeinkosten-Wertanalyse beabsichtigte Abbau von Leistungen sei nur dadurch erzielbar, daß Arbeit auf andere Arbeitnehmer verteilt oder umgeschichtet werde. Das bedeute für die betroffenen Arbeitnehmer eine Verschlechterung in tatsächlicher und/oder rechtlicher Hinsicht. Bei den vorgesehenen Personalreduzierungen handele es sich auch nicht um gewöhnliche Schwankungen der Betriebstätigkeit; vielmehr liege eine aufgrund einheitlicher Planungsentscheidung des Unternehmens durchgeführte systematische Rationalisierungsmaßnahme vor.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß eine Einigungs-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs nicht zuständig sei; den weitergehenden Antrag der Antragstellerin hat es zurückgewiesen.

Hiergegen hat nur die Antragstellerin Beschwerde eingelegt mit dem Antrag,

unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses festzustellen, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie mit Maßnahmen der Personalplanung und Personalreduzierung bei der Antragstellerin nicht zuständig ist,

hilfsweise,

festzustellen, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und/oder eines Sozialplanes im Zusammenhang mit der Personalreduzierung durch die Gemeinkosten-Wertanalyse und Maßnahmen der Personalplanung nicht zuständig ist, wenn die Personalreduzierung nicht auf arbeitgeberseitigen Kündigungen beruht.

Der Antragsgegner hat beantragt,

die Beschwerde der Antragstellerin zurückzuweisen.

Er hat weiter vorgetragen: Nach dem Planungsstand vom 5. Mai 1981 habe sich eine angestrebte bzw. eine mögliche Personalreduzierung von 20,77 Vollzeitkräften ergeben. In der Zeit vom 28. Februar 1981 bis zum 30. Juni 1982 sei ein Personalabbau von 53 Personen, davon 36 im Verkauf und 17 in der Verwaltung,



vorgenommen worden, so daß mehr als 10 % der Belegschaft der Antragstellerin abgebaut worden seien. Aufgrund des Solls nach der Gemeinkosten-Wertanalyse stehe noch ein unerledigter Personalabbau von insgesamt 5,6 Vollzeitkräften an. Im Zuge weiterer Personalplanungen seien auch Entlassungen durch die Antragstellerin geplant, und zwar im Rahmen des übergreifenden Rationalisierungskonzepts, dessen Grundlage u.a. die Gemeinkosten-Wertanalyse und das gleichfalls von Mc Kinsey entwickelte Personalbemessungssystem seien.

Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag der Antragstellerin als unzulässig, den Hilfsantrag dagegen als zulässig und begründet angesehen. Es hat demgemäß unter teilweiser Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses und unter gleichzeitiger Zurückweisung der weitergehenden Beschwerde festgestellt, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und/oder eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Personalreduzierung durch die Gemeinkosten-Wertanalyse und Maßnahmen der Personalplanung nicht zuständig ist, wenn die Personalreduzierung nicht auf arbeitgeberseitigen Kündigungen beruht. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts hat der Antragsgegner Rechtsbeschwerde eingelegt mit dem Ziel der Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Antragstellerin hat Anschlußrechtsbeschwerde eingelegt, mit der sie unter ausdrücklicher Aufgabe des bisherigen Staffellungsverhältnisses der Anträge in Haupt- und Hilfsantrag beantragt,



unter teilweiser Abänderung des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts festzustellen, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Sozialplanes im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie mit Maßnahmen der Personalplanung und Personalkostenreduzierung bei der Antragstellerin nicht zuständig ist.

Die Antragstellerin beantragt weiter, die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners zurückzuweisen, während der Antragsgegner um Zurückweisung der Anschlußrechtsbeschwerde der Antragstellerin bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners (Betriebsrats) ist unbegründet. Die Anschlußrechtsbeschwerde der Antragstellerin mußte dagegen Erfolg haben.

I. Prozessuale Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen.

1. Da beide Beteiligten Rechtsbeschwerde eingelegt haben, ist der gesamte Streitgegenstand, über den das Landesarbeitsgericht entschieden hat, in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt. Die Antragstellerin hat allerdings in ihrer Anschlußrechtsbeschwerde erklärt, daß sie das bisherige Staffelungsverhältnis ihrer Anträge in Haupt- und Hilfsantrag aufgeben und nunmehr die Feststellung beantragen, daß eine Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse sowie mit Maßnahmen der Personalplanung und Personalkostenreduzierung bei der Antragstellerin nicht zuständig ist. Dieser



Antrag entspricht dem in der Beschwerdeinstanz zuletzt gestellten Hauptantrag. Mit der "Aufgabe des bisherigen Staffelungsverhältnisses der Anträge in Haupt- und Hilfsantrag" zieht die Antragstellerin die Konsequenz daraus, daß ihr bisher als Hilfsantrag bezeichneter Antrag überhaupt nicht in einem Eventualverhältnis zu dem Hauptantrag stand, sondern in diesem ohnehin bereits enthalten war, daher von vornherein keine selbständige Bedeutung hatte und gar kein echter Hilfsantrag war. Der Hilfsantrag enthielt kein anderes Rechtsbegehren als der Hauptantrag. Er gab den Wortlaut des Hauptantrages wieder und fügt ihm nur die Bedingung zu, daß die Personalreduzierung nicht auf arbeitgeberseitigen Kündigungen beruht. Diese einschränkende Bedingung ist aber schon in dem Hauptantrag enthalten. Gegenstand des Hauptantrages sind nämlich die bisherigen Personalplanungen der Antragstellerin, die sämtlich davon ausgehen, daß der geplante Personalabbau ohne arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigungen durchgeführt wird. Haupt- und Hilfsantrag sind mithin identisch, so daß die Antragstellerin mit Recht nur den bisher als Hauptantrag bezeichneten Antrag weiterverfolgt.

2. Zu Unrecht rügt der Antragsgegner eine unzulässige Antragsänderung, die er darin sieht, daß der Rechtsbeschwerdeantrag der Antragstellerin "Maßnahmen der Personalplanung und der Personalkostenreduzierung" zum Gegenstand habe, während in den vorinstanzlichen Anträgen und Entscheidungen nicht von Maßnahmen der Personalkostenreduzierung, sondern von solchen der Personalreduzierung die Rede gewesen sei. In der Formulierung des Rechtsbeschwerdeantrages der Antragstellerin liegt jedoch keine Antrags-



änderung, sondern lediglich die Berichtigung eines offensichtlichen Schreibfehlers, der den Vorinstanzen in ihren Entscheidungen und auch der Antragstellerin selbst in ihrer Beschwerdeschrift unterlaufen ist. Ausweislich der erstinstanzlichen Sitzungsniederschriften vom 16. März und vom 22. Juni 1982 enthielt der protokollierte erstinstanzliche Antrag der Antragstellerin noch die Formulierung "Maßnahmen der Personalplanung und Personalkostenreduzierung". Erstmals im Tenor des erstinstanzlichen Beschlusses vom 17. August 1982 erscheint offensichtlich infolge eines Schreibfehlers statt des Wortes Personalkostenreduzierung das Wort Personalreduzierung. Dieser inzwischen durch Beschluß des Arbeitsgerichts vom 10. Oktober 1983 berichtigte Schreibfehler setzte sich dann in der Beschwerdeinstanz fort. Gegenstand des vorliegenden Beschlußverfahrens waren mithin von vornherein Maßnahmen der Personalkostenreduzierung, wie sie im Rechtsbeschwerdeantrag der Antragstellerin richtig bezeichnet werden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag der Antragstellerin mangels hinreichender Bestimmtheit als unzulässig abgewiesen. Dagegen wendet sich die Anschlußrechtsbeschwerde der Antragstellerin mit Recht.

Das Landesarbeitsgericht führt zur Begründung seiner Auffassung aus, Gegenstand des Hauptantrags seien nicht nur die Maßnahmen der Antragstellerin im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse, sondern alle "Maßnahmen der Personalplanung und Personalreduzierung". Dabei sei völlig offen, welche Maßnahmen der Personalplanung hier gemeint sein könnten und wie etwa die



Personalreduzierung durchgeführt werden könnte. Insbesondere seien diese Maßnahmen nicht beschränkt auf die Folgen der Untersuchungen im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse, sondern es seien auch allgemeine Personalplanungen im Verkaufsbereich, in dem ebenfalls Personaleinschränkungen stattgefunden hätten, einbezogen. Der Feststellungsantrag sei daher nicht auf eine bestimmte Maßnahme abgestellt; vielmehr würden im Grunde alle nur denkbaren Maßnahmen in diesem Zusammenhang einbezogen. Damit beschränke sich der Antrag nicht auf eine bestimmte Rechtsfolge aus einem bestimmten Tatbestand, sondern lasse offen, welche denkbaren und nicht klar abgegrenzten Fälle in die begehrte Entscheidung einbezogen werden sollen.

Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird dem Begehren der Antragstellerin nicht gerecht. Gegenstand des Antrages, der sich im Grunde gegen die Inanspruchnahme eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Aufstellung eines Sozialplans wendet, können nur die bis zum Schluß der letzten mündlichen Anhörung in der zweiten Instanz vorliegenden Planungen der Antragstellerin sein, an die der Antragsgegner anknüpft und die er für sozialplanpflichtig hält. Es sind dies die vorliegenden Planungen aufgrund der Gemeinkosten-Wertanalyse im Nichtverkaufsbereich und die weiteren Personalplanungen im Verkaufsbereich, über die die Antragstellerin den Antragsgegner im Frühjahr 1981 und im weiteren Verlauf des Jahres 1981 (am 12. Juni 1981 und im September 1981) unterrichtete. Es kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß die Antragstellerin zum Gegenstand ihres Feststellungsantrags sämtliche künftigen, nach Inhalt und Umfang noch gar



nicht absehbaren Personalplanungen machen wollte.

Die Argumentation des Landesarbeitsgerichts, die den Hauptantrag für zu unbestimmt, den Hilfsantrag aber für hinreichend bestimmt und damit zulässig hält, ist auch widersprüchlich. Haupt- und Hilfsantrag beziehen sich eindeutig auf dieselben Personalplanungsmaßnahmen der Antragstellerin. Entweder sind beide Anträge zu unbestimmt oder aber beide Anträge ihrem Gegenstand nach bestimmt genug und damit zulässig. Nach dem oben Gesagten ist indessen der jetzt nur noch gestellte Hauptantrag hinreichend bestimmt und damit zulässig.

4. Die Antragstellerin brauchte schließlich auch nicht erst den Ausgang des Einigungsstellenverfahrens abzuwarten, bevor sie den Rechtsweg beschritt. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats eine gerichtliche Entscheidung herbeigeführt werden kann, auch bevor die Einigungsstelle einen Spruch gefällt hat (BAG 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972; BAG 38, 148 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen; Senatsbeschluß vom 13. September 1983 - 1 ABR 32/81 -, zur Veröffentlichung vorgesehen; zuletzt auch Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1983 - 1 ABR 43/81 -, ebenfalls zur Veröffentlichung vorgesehen). Der Sechste Senat hat ebenso entschieden (BAG 36, 385 = AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG 1972). An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten.

II. In der Sache selbst streiten die Beteiligten darüber, ob



eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG auch bei einer Personalreduzierung vorliegen kann, die nicht durch arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigungen, sondern durch Ausnutzung der gewöhnlichen Fluktuation der Belegschaft erfolgt. Diese vom Landesarbeitsgericht verneinte Frage hat der Senat inzwischen entschieden. In seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 2. August 1983 - 1 AZR 516/81 -, das den Beteiligten bekannt ist, hat der Senat ausgesprochen, daß bei der Prüfung der Frage, ob eine Personalreduzierung erheblich ist und deshalb eine Betriebseinschränkung vorliegt, nur solche Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind, die aus betriebsbedingten Gründen aus dem Betrieb ausscheiden. Diejenigen Arbeitnehmer, die aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen entlassen werden oder die auf eigenen Wunsch oder wegen Auslaufens ihrer zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse ausscheiden, bleiben hierbei außer Betracht. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest; neue Gesichtspunkte, die zu einer Überprüfung der Auffassung des Senats Anlaß geben könnten, sind im vorliegenden Verfahren nicht hervorgetreten.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht im Streitfalle die unternehmerische Entscheidung sowohl im Zusammenhang mit der Gemeinkosten-Wertanalyse wie auch allgemein im Verkaufsbereich darin, eine bestimmte geplante Anzahl von Arbeitsplätzen in Zukunft einzusparen, wobei gleichzeitig die Kündigung von Arbeitnehmern ausgeschlossen wird und dieses Ziel durch Ausnutzen der natürlichen Fluktuation erreicht werden soll.



Da Gegenstand der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG die unternehmerische Planungsentscheidung ist (Senatsurteil vom 6. Juni 1978 - 1 AZR 495/75 -, AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972), ist bei der Frage nach dem Vorliegen einer beteiligungspflichtigen Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG auf die unternehmerische Planung so, wie sie konzipiert ist, abzustellen. Ist danach eine Betriebsänderung nicht vorgesehen, kann der Betriebsrat auch keine Verhandlungen über einen Interessenausgleich und keinen Sozialplan verlangen. Stellt sich später heraus, daß der Arbeitgeber abweichend von der ursprünglichen unternehmerischen Planung doch Maßnahmen durchführt, die eine Betriebsänderung darstellen, so greift die Sanktionsvorschrift des § 113 BetrVG ein, die den betroffenen Arbeitnehmern Ansprüche auf Nachteilsausgleich gibt. Ferner kann der Betriebsrat in einem solchen Fall auch noch nachträglich die Aufstellung eines Sozialplans verlangen und notfalls durch Anrufung der Einigungsstelle erzwingen. Da es hier zum Inhalt der den Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildenden Planungsentscheidung der Antragstellerin gehört, daß keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden, sondern nur die normale Fluktuation ausgenutzt werden soll, sind die Voraussetzungen für eine Betriebsänderung in der hier allein in Betracht kommenden Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht erfüllt.

Allerdings wurden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den Arbeitnehmern, die freiwillig ausscheiden wollten, bestimmte Vergünstigungen angeboten, um deren natürli-



chen Abgang zu beschleunigen. Der Senat hat in dem genannten Urteil vom 2. August 1983 offen gelassen, ob auch solche Arbeitnehmer, die aus betriebsbedingten Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers entweder selbst kündigen oder ohne Kündigung einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, bei der Erheblichkeitsprüfung im Rahmen des § 111 BetrVG mitzuzählen sind. Auch im vorliegenden Falle braucht diese Frage nicht entschieden zu werden. Die den ausscheidungswilligen Arbeitnehmern von der Antragstellerin angebotenen Vergünstigungen in Gestalt der Aufrechterhaltung ihrer Ansprüche auf Jubiläumszuwendung sowie auf die Jahresprämie und das Weihnachtsgeld des betreffenden Jahres sind nur geeignet, einen bereits zur Eigenkündigung entschlossenen Arbeitnehmer zur früheren Verwirklichung dieses seines Entschlusses zu veranlassen; sie stellen aber keinen hinreichend großen Anreiz dar, einen bisher nicht ausscheidungswilligen Arbeitnehmer zur Aufgabe seines Arbeitsverhältnisses zu bewegen. Anders würde es sich möglicherweise verhalten, wenn die Antragstellerin zur Erreichung der geplanten Personalreduzierung ihren Arbeitnehmern für den Fall des freiwilligen Ausscheidens eine eindrucksvolle Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes anbieten würde. Das ist aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht geschehen.

Da es sich mithin bei der von der Antragstellerin geplanten Personalreduzierung lediglich um die Ausnutzung der natürlichen Fluktuationen innerhalb ihrer Belegschaft handelt, liegt eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG nicht vor, so daß die Einigungsstelle für die Aufstellung eines Sozialplans nicht zu-



- 17 -

ständig ist.

Nach alledem war dem Hauptantrag der Antragstellerin unter
Aufhebung des vorinstanzlichen Beschlusses stattzugeben.

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Leinemann

Gnade

Dr. Menzel

