

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: GG Art. 3 Abs. 1; BetrVG 1972 §§ 111, 112, 113;
 BetrVG 1952 § 66 Abs. 2; KSchG 1969 § 17 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zum Senatsurteil vom 22. Mai 1979
- 1 AZR 848/76 - und zum Senatsbeschluß vom
22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 -).

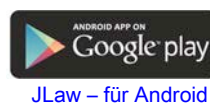
Aktenzeichen: 1 AZR 46/76

Urteil des BAG vom 22. Mai 1979

LAG Baden-Württemberg



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



1 AZR 46/76

3 Sa 76/75 Baden-Württemberg

Verkündet
am 22. Mai 1979

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Bucker und Flachsenberg für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. Dezember 1975 - 3 Sa 76/75 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der verheiratet ist und drei minderjährige Kinder hat, war seit April 1973 bei der Beklagten, einem Bauunternehmen, als Schlosser zu einem Bruttostundenlohn von zuletzt 8,43 DM beschäftigt.

Ende des Jahres 1974 waren im Betrieb der Beklagten insgesamt 425 Arbeitnehmer tätig. Am 31. Januar 1975 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, daß sie wegen Auftragsmangels beabsichtige, das Personal stufenweise zu reduzieren, und zwar dergestalt, daß monatlich 24 Arbeitnehmern gekündigt werden sollte. Der Betriebsrat vertrat den Standpunkt, es handele sich hierbei um eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG, und forderte Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Die Beklagte, die die Rechtsauffassung des Betriebsrats nicht teilt, einigte sich jedoch am 28. Februar 1975 mit ihm dahingehend, daß von Entlassungen künftig Abstand genommen und statt dessen Kurzarbeit eingeführt werden sollte. Demgemäß arbeitete schon im März 1975 ein Drittel der Belegschaft kurz. Dem Kläger war jedoch bereits am 24. Februar 1975 im Zuge des geplanten Personalabbaus aus betriebsbedingten Gründen fristgemäß gekündigt worden.

Mit der vorliegenden Klage hat sich der Kläger in erster Linie zunächst gegen seine Kündigung gewandt, die er für unwirksam gehalten hat. Hilfsweise hat er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung gemäß § 113 BetrVG in Höhe zweier Monatslöhne (= 2.916,78 DM) mit der Begründung beantragt, er sei infolge einer von der Beklagten ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung entlassen worden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet: Da zahlreiche Baugeräte stilllägen, fielen auch weniger Reparaturen an. Deshalb sei die Kündigung wegen Auftragsmangels gerechtfertigt. Eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 BetrVG liege jedoch nicht vor, weil der Betrieb nur vorübergehend an die Marktlage angepaßt werde. Gerade bei Baubetrieben sei eine Anwendung des § 111 BetrVG nicht möglich, wenn nicht

- 3 -



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

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

- 3 -

eine grundsätzliche Strukturveränderung geplant sei; denn es gehöre zu den Merkmalen eines Baubetriebes, daß er Schwankungen hinsichtlich seiner Beschäftigungslage ausgesetzt sei. Eine kurzfristige Anpassung an die Marktlage könne daher nicht eine geplante Betriebsänderung darstellen. Ein Interessenausgleich sei im übrigen auch versucht worden, wenn es auch nicht zu einer Einigung gekommen sei.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung der Beklagten mit Ablauf des 3. März 1975 beendet worden ist, und die Klage im übrigen abgewiesen.

Hiergegen hat der Kläger Berufung eingelegt, mit der er jedoch nur seinen erstinstanzlichen Hilfsantrag auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung gemäß § 113 BetrVG weiterverfolgt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Berufung im übrigen die Beklagte verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 1.000,-- DM netto zu zahlen. Es hat die Revision zugelassen.

Gegen das Berufungsurteil hat nur die Beklagte Revision eingelegt, mit der sie die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erstrebt. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger mit Recht einen Abfindungsanspruch gemäß § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG zuerkannt.

I. Nach der genannten Vorschrift kann der Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und der Arbeitnehmer infolge der Maßnahme entlassen wird. § 111 Satz 1 BetrVG spricht von geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können. Satz 2 dieser Vorschrift enthält sodann in den Ziffern 1 bis 5 einen Katalog von Tatbeständen, die als

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten, darunter in der Ziffer 1 die Einschränkung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen.

1. Unstreitig hat die Beklagte dem Betriebsrat am 31. Januar 1975 ihre Absicht mitgeteilt, die Belegschaft ihres Betriebes stufenweise zu reduzieren und monatlich 24 Arbeitnehmern zu kündigen. Hierin sieht das Landesarbeitsgericht eine geplante Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung gemäß § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG. Dabei geht es davon aus, daß eine Betriebseinschränkung im Sinne des Gesetzes nicht nur bei Verringerung der sächlichen Betriebskapazität gegeben ist, sondern auch dann, wenn die Gesamtkapazität des Betriebes durch Verminderung der Beschäftigtenzahl und daraus folgende geringere Ausnutzung der Betriebsanlagen herabgesetzt wird. Dieser von der Revision bekämpften Auffassung tritt der Senat bei.

a) Die Frage, ob ein Personalabbau größeren Umfangs ohne Verringerung der sächlichen Betriebskapazität überhaupt eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG sein kann, wird im Schrifttum unterschiedlich beantwortet.

Nach überwiegender Meinung, die auch von der Revision vertreten wird, soll eine Betriebseinschränkung nur vorliegen, wenn die Leistung der Betriebsanlagen herabgesetzt wird; eine geringere Ausnutzung der Betriebsanlagen soll ebensowenig genügen wie eine Herabsetzung der Arbeitnehmerzahl für sich allein ohne dauernde Stilllegung von Betriebsanlagen (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 111 Anm. 11; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Anm. 22 bis 24; Stege-Weinspach, BetrVG, 3. Aufl., Textz. 4.4421, S. 556; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 111 Anm. 17; Bulla, RdA 1976, 233 [236 bis 241]; Vogt, DB 1976, 625; Rumpff, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 2. Aufl., S. 236 ff.; zum BetrVG 1952 ebenso: Hueck-Nipperdey-Säcker, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/2, S. 1474; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 3. Bd., S. 524 f.).

Nach Hunold (BB 1975, 1439 [1441]) soll dies jedoch nur für Produktionsbetriebe gelten, dagegen nicht für Dienst-



leistungsbetriebe, weil hier die personelle Kapazität mit der Betriebskapazität identisch sei und deshalb jede Personalreduzierung letztere berühre.

Andere Autoren stellen dagegen für den Begriff der Betriebs-einschränkung allgemein auf die Verminderung der Leistungsfähigkeit des Betriebes ab, gleichgültig ob dies durch Außerbetriebsetzung oder geringere Ausnutzung sächlicher Betriebsmittel oder durch Personalreduzierung geschieht (Hanau, ZfA 1974, 89 [98]; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 106 Anm. 60). Wieder andere meinen, daß Massenentlassungen für sich allein Betriebseinschränkungen im Sinne des Gesetzes seien (GK-Fabricius, BetrVG, § 111 Anm. 82 ff.; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 111 Anm. 7; Neyses, BlStSozArbR 1977, 116 [117]; Kraushaar, ArbuSozR 1977, 34 ff.).

b) Die für die überwiegende Meinung, wonach ein Personalabbau ohne Stilllegung von Betriebsanlagen keine Betriebseinschränkung sein kann, angeführten Gründe (vgl. hierzu vor allem Bulla, RdA 1976, 233 [236 ff.]) vermögen nicht zu überzeugen.

aa) Zunächst wird geltend gemacht, die Richtigkeit der überwiegenden Meinung ergebe sich bereits aus dem Begriff des Betriebes, der die Arbeitnehmer nicht mit umfasse. Es müsse zwischen Betrieb und Betriebsgemeinschaft unterschieden werden. Nach heutige Verständnis sei der Betrieb die Grundlage und der Rahmen für die in ihm sich entfaltende Betriebsgemeinschaft; es gehöre aber nicht zum Begriff des Betriebes, daß Arbeitnehmer vorhanden seien.

Der Begriff des Betriebes wurde im Betriebsverfassungsgesetz 1952 und wird auch im Betriebsverfassungsgesetz 1972 nicht definiert, sondern so übernommen, wie er im Arbeitsrecht in Rechtsprechung und Rechtslehre ausgebildet worden ist (BAG AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG 1952 [zu 2 der Gründe]; AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972 [zu III 2 der Gründe]). Danach wird der Betrieb umschrieben als eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen (BAG AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG 1952 [zu 2 der Gründe]).



Entgegen der Ansicht von Bulla (aaO, S. 236) läßt sich dieser Definition nicht entnehmen, daß unter "Betrieb" nur die Zusammenfassung sächlicher und immaterieller Betriebsmittel zu verstehen sei, während die Arbeitnehmer nicht dazu gehörten. Das Gegenteil ist nach der Definition richtig.

Richtig ist zwar auch, daß es Betriebe ohne Arbeitnehmer gibt. Diese sind aber für das Arbeits- und insbesondere das Betriebsverfassungsrecht bedeutungslos. Darauf, daß zum Betriebsbegriff im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes wesentlich auch die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zählen, weist schon die Bezeichnung des Gesetzes selbst hin. Wäre mit dem Begriff "Betrieb" nur die Zusammenfassung sächlicher und immaterieller Betriebsmittel gemeint, dann dürfte das Gesetz nicht "Betriebsverfassungsgesetz", sondern müßte korrekt "Gesetz über die Verfassung der Betriebsgemeinschaft" heißen. Insbesondere aber gibt gerade die Vorschrift des § 111 Satz 2 BetrVG deutlichen Aufschluß darüber, daß der Betriebsbegriff die Belegschaft mit einschließt. Nach § 111 Satz 2 Ziffer 4 BetrVG gilt als Betriebseinschränkung auch die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation. Wollte man unter Betriebsorganisation nur die Ausrichtung von sächlichen und immateriellen Mitteln auf den arbeitstechnischen Zweck verstehen, würde die Vorschrift weitgehend leerlaufen; es wäre nicht recht verständlich, weshalb die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation dann neben der grundlegenden Änderung des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen in Ziffer 4 und der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren in Ziffer 5 des § 111 Satz 2 BetrVG noch besonders aufgeführt wird. Vor allem aber ist zu beachten, daß § 111 Satz 1 BetrVG als Eingangsnormierung die Betriebsänderungen gerade unter dem Gesichtspunkt anspricht, daß sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können, daß also das soziale Element für die Regelung des § 111 BetrVG eine ganz entscheidende Rolle spielt. Dann aber muß eine andere Organisationsschichtung der Arbeitnehmerschaft, durch die die bisherigen personellen Zusammengehörigkeiten aufgehoben werden, ebenfalls als Änderung der Betriebsorganisation angesehen werden. Insoweit



besteht in der Rechtswissenschaft auch kein Streit. Vielmehr fallen nach allgemeiner Meinung unter den Begriff der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation auch die Änderung des Leitungsapparats sowie die Änderung der Verantwortlichkeiten und der Unterstellungsverhältnisse (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 21; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 41; Erdmann-Jüring-Kammann, aaO, § 111 Anm. 25), Tatbestände also, die sich unmittelbar auf die Arbeitnehmer des Betriebes beziehen. Demgemäß wird die Betriebsorganisation als das "Ordnungsgefüge von Betriebszweck, im Betrieb arbeitenden Menschen und Betriebsanlagen mit dem Ziel der optimalen Erfüllung der Betriebsaufgaben" definiert (Rumpff, aaO, S. 255; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 21). Der Senat hat im übrigen schon in seinem Urteil vom 6. November 1959 (BAG 8, 207 [211] = AP Nr. 15 zu § 13 KSchG 1951 [zu II 1 der Gründe]) ausgesprochen, daß die Ersetzung der alten Betriebsgemeinschaft durch eine völlig neue Belegschaft auch die Identität des Betriebes, jedenfalls im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, berührt. Er hat also zum Ausdruck gebracht, daß der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff die Belegschaft mitumfaßt.

Etwas anderes läßt sich auch nicht der durch § 122 BetrVG eingeführten Vorschrift des § 613 a BGB entnehmen (so aber Bulla, aaO, S. 236 f.). Es trifft zwar zu, daß der in § 613 a BGB verwendete Betriebsbegriff die Belegschaft nicht umfaßt. Die Vorschrift ist jedoch keine betriebsverfassungsrechtliche Norm. Sie gehört, wie ihre Stellung im Bürgerlichen Gesetzbuch zeigt, dem Individualarbeitsrecht an. Daß sie im Zusammenhang mit dem Erlass des Betriebsverfassungsgesetzes durch dessen § 122 eingeführt wurde, ist eine Äußerlichkeit und macht sie nicht zum Bestandteil des Betriebsverfassungsrechts (BAG AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972 [zu III 1 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Für den Betriebsbegriff im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist aber nicht ohne weiteres maßgebend, was in anderen Rechtsnormen darunter verstanden wird (BAG 14, 82 [88] = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG 1952 [zu II 1 der Gründe]). Die Beschränkung des Betriebsbegriffs in § 613 a BGB auf die sächlichen und immateriellen Betriebsmittel und die Unterscheidung zwischen Betrieb und den dort beschäftigten



Arbeitnehmern erklärt sich aus dem besonderen Gegenstand der Vorschrift, die die bis dahin umstrittene Frage, ob bei Veräußerung der sächlichen Betriebsmittel die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer automatisch auf den Erwerber übergehen, regelt. Sie besagt daher nichts über den Inhalt des Betriebsbegriffs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (so zutreffend Kraushaar, aaO, S. 36 f.). Im übrigen beruht die Regelung des § 613 a BGB zutiefst aber auch gerade auf dem Gedanken der Zugehörigkeit der Belegschaft zum Betrieb.

bb) Für die Auffassung, daß eine Personalverminderung als solche keine Betriebsänderung sein könne, wird ferner die Formulierung in § 111 Satz 1 BetrVG angeführt, wonach von Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft "zur Folge haben" können, die Rede ist. Wenn - so wird argumentiert - die Nachteile für die Belegschaft erst die Folge der Betriebsänderung seien, dann müsse die Betriebsänderung den Nachteilen - hier also den Entlassungen - zeitlich vorausgehen, sie könnten mithin nicht zusammenfallen, sondern stünden zueinander im Verhältnis von Ursache und Wirkung. Zur Stützung dieser Ansicht wird auch auf § 113 Abs. 3 BetrVG verwiesen, wonach der Unternehmer zur Zahlung von Abfindungen oder zum Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile verpflichtet ist, wenn er eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchführt und "infolge der Maßnahme" Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

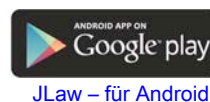
Diese zunächst einleuchtend erscheinende Argumentation erweist sich jedoch bei näherer Betrachtung als verfehlt, weil sie zu ungereimten Ergebnissen führt.

Geht man davon aus, daß Entlassungen nur dann die Folge einer Betriebsänderung seien, wenn die Betriebsänderung den Entlassungen zeitlich vorgeschaltet sei, so würde eine Betriebsstillegung oder eine Betriebseinschränkung auch nur dann eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung sein, wenn die Betriebsanlagen schon vor dem Ausscheiden der Arbeitnehmer ganz oder teilweise stillgelegt werden, nicht aber, wenn dies gleichzeitig oder später geschieht. Will



also beispielsweise ein Unternehmer, um die Produktion einzuschränken, einen Teil der Maschinen abschaffen und die an diesen Maschinen arbeitenden Belegschaftsmitglieder entlassen, so brauchte er die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nur zu beachten, wenn er die betreffenden Maschinen schon vor der Entlassung der daran tätigen Mitarbeiter abschaffte. Täte er dies aber erst später und ließe er die Maschinen noch bis zum Ausscheiden der Mitarbeiter laufen – was meistens der Fall sein wird –, so könnte er sich den Versuch eines Interessenausgleichs und vor allem die etwaigen finanziellen Belastungen eines Sozialplans nach § 112 BetrVG sparen. Das entspräche sicher nicht dem sozialen Sinn und Zweck des Gesetzes, wäre wegen der Aufspaltung eines wirtschaftlich-sozial einheitlichen Vorgangs willkürlich und würde jeder Manipulation Tür und Tor öffnen.

Eine solche Konsequenz wollen die Vertreter der überwiegenden Meinung, soweit sie ihre Ansicht begründen, dadurch vermeiden, daß sie den Begriff der Betriebseinschränkung mit der darauf abzielenden Unternehmerentscheidung gleichsetzen; die den Entlassungen zeitlich vorgeschaltete wirtschaftliche Unternehmerentscheidung soll bereits die Betriebseinschränkung darstellen (vgl. Bulla, aaO, S. 238). Liegt jedoch die Betriebsänderung schon in der unternehmerischen Entscheidung, so sind alle Maßnahmen, die zur Verwirklichung dieser Entscheidung getroffen werden, nicht mehr die Betriebsänderung selbst, sondern deren Folgen. Das würde gleichermaßen für die Stilllegung von Betriebsanlagen wie für die Entlassung von Arbeitnehmern gelten. Dann aber lassen sich die oben bezeichneten Formulierungen in § 111 Satz 1 und § 113 Abs. 3 BetrVG nicht mehr zur Begründung der Ansicht heranziehen, eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG müsse notwendig etwas anderes als die Entlassung von Arbeitnehmern, nämlich die Verringerung der sächlichen Betriebskapazität sein, weil Entlassungen nicht zugleich die Betriebseinschränkung selbst und deren Folge sein könnten. Diese Begründung ist nur möglich, wenn man unter dem Begriff "Betriebsänderung" nicht schon den unternehmerischen Entschluß, sondern erst dessen Umsetzung in die Wirklichkeit versteht; denn nur dann kann auch die Verringerung der sächlichen Betriebskapazität die Betriebseinschränkung selbst und nicht erst deren Folge sein.



Unter dem Begriff "Betriebsänderung" ist jedoch nicht die entsprechende unternehmerische Entscheidung als solche zu verstehen. Die Betriebsänderung ist vielmehr der Gegenstand dieser Entscheidung; sie ist nach dem insoweit eindeutigen Wortsinne die Umsetzung der darauf abzielenden unternehmerischen Entscheidung in die Wirklichkeit. Auch wenn man von diesem Wortsinne ausgeht, steht die zitierte Formulierung in den §§ 111 Satz 1, 113 Abs. 3 BetrVG der Annahme nicht entgegen, daß auch die Entlassung einer größeren Zahl von Mitarbeitern für sich allein schon den Tatbestand der Betriebsänderung erfüllen kann. Die Fassung der genannten Vorschriften ist nicht im strengen Sinne einer zeitlichen Aufeinanderfolge von Betriebsänderung und Entlassungen als Ursache und Wirkung zu verstehen. Vielmehr soll damit lediglich zum Ausdruck gebracht werden, daß Betriebsänderung und, wie hier, Entlassungen in einem untrennbaren Zusammenhang stehen müssen, sei es daß die Entlassungen schon für sich allein, sei es daß sie zusammen mit anderen Vorgängen die Betriebsänderung ausmachen oder sei es, daß sie erst die Folge von Maßnahmen sind, die ihrerseits eine Betriebsänderung darstellen. Nur wenn man die gesetzliche Formulierung in diesem Sinne deutet, kann man ungereimte Ergebnisse vermeiden. Das gilt namentlich für Dienstleistungsbetriebe, bei denen eine Betriebseinschränkung vielfach kaum anders als in Gestalt einer Personalreduzierung in Erscheinung treten kann; denn die sächlichen Betriebsmittel sind in reinen Dienstleistungsbetrieben nur von untergeordneter Bedeutung. Wenn etwa ein Wirtschaftsberatungsunternehmen einen Teil seiner Berater oder ein Fensterreinigungsunternehmen einen Teil seiner Fensterputzer entläßt und damit zugleich seine Leistungsfähigkeit herabsetzt, kann es für die Frage, ob eine Betriebseinschränkung vorliegt, nicht darauf ankommen, ob sächliche Betriebsmittel wie Schreibtische, Stühle, Eimer, Putzlappen oder ähnliche Arbeitsmittel abgeschafft oder ob sie teilweise von anderen noch mitbenutzt werden. Hierauf weist auch Hanau (ZfA 1974, 89 [98]) zutreffend hin.

cc) Entgegen der Ansicht der Revision geht auch aus den Gesetzesmaterialien nicht hervor, daß eine Personalverminderung als solche keine Betriebseinschränkung sein könne.



Der Regierungsentwurf zu § 111 BetrVG 1972 stellte im Gegensatz zu § 72 BetrVG 1952 nicht mehr auf bestimmte Arten von Betriebsänderungen ab, sondern darauf, ob und in welchem Umfang eine nach der Betriebsgröße gestaffelte Zahl von Arbeitnehmern durch die unternehmerischen Maßnahmen nachteilig betroffen wird, wobei jedoch nach § 111 Abs. 2 Satz 2 des Regierungsentwurfs ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfallen sollte, wenn die unternehmerischen Maßnahmen durch nicht geplante Einschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Veränderung der Auftragslage oder der wirtschaftlichen Lage des Betriebs bedingt sind (BT-Drucks. VI/1786, S. 23). Der federführende Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung ist dem Regierungsentwurf nicht gefolgt, sondern hat die dann Gesetz gewordene Fassung der Vorschrift beschlossen, die wiederum an das System der Betriebsänderungen in dem früheren § 72 BetrVG 1952 anknüpft. Die Abkehr vom Regierungsentwurf erfolgte jedoch nicht deswegen, weil das Parlament den Personalabbau als solchen nicht als mitbestimmungspflichtige Maßnahme verstanden wissen wollte. Der Grund war gerade nicht die Befürchtung des Parlaments, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei wirtschaftlichen Maßnahmen könne zu stark erweitert werden. Vielmehr befürchtete der Ausschuß im Gegenteil eine zu starke Einschränkung des Mitbestimmungsrechts durch die als Korrektiv gedachte Regelung in § 111 Abs. 2 Satz 2 des Regierungsentwurfs, die dem Ausschuß als zu unbestimmt erschien. Der Ausschuß hielt es deshalb im Interesse einer größeren Rechtssicherheit für sachgerechter, wie schon im bis dahin geltenden Recht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen an im einzelnen katalogmäßig umschriebene Maßnahmen des Unternehmers zu knüpfen (zu BT-Drucks. VI/2729, S. 32).

c) Es ist auch sonst kein durchschlagender Grund für die Annahme ersichtlich, eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG könne nur bei einer Reduzierung der sächlichen Betriebsmittel vorliegen, nicht aber bei einem Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsausstattung. Nach dem Wortsinne bedeutet der Begriff "Einschränkung des Betriebes" eine Verminderung der Betriebskapazität, gleichgültig auf welche Weise dies geschieht. Auch eine Personalverminderung



ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel führt jedenfalls in aller Regel zu einer Herabsetzung der Betriebskapazität. Es ist innerlich nicht gerechtfertigt, insoweit einen Unterschied zwischen der sächlichen und der personellen Kapazität des Betriebes zu machen. Der den §§ 111 bis 113 BetrVG zugrunde liegende soziale Schutzzweck verlangt eine einheitliche rechtliche Betrachtungsweise. Das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen ist gegeben wegen des sozialen Schicksals der Belegschaft und ihrer Angehörigen.

2. Der Begriff der Betriebseinschränkung verlangt allerdings, daß eine größere Zahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Das ergibt sich schon daraus, daß nach § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG die Einschränkung sich auf den ganzen Betrieb oder doch auf wesentliche Betriebsteile beziehen muß. Darüber hinaus ist in diesem Zusammenhang allgemein die Ausgangsvorschrift des § 111 Satz 1 BetrVG zu beachten, die nur solche Betriebsänderungen anspricht, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können.

a) Wie der Senat in seinem Urteil vom 6. Juni 1978 - 1 AZR 495/75 - ([demnächst] AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972) ausgesprochen hat, können als Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, die Zahlenangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen herangezogen werden (ebenso: Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 8; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 12; GK-Fabricius, aaO, § 111 Anm. 65). Diese Vorschrift dient zwar primär arbeitsmarktpolitischen Zwecken. Die Zahlen- und Prozentangaben, die die Vorschrift vor ihrer Neufassung durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I, S. 550) enthielt und die auch für den hier streitigen Vorgang aus dem Jahre 1975 in Betracht kommen, waren aber auch schon nach § 66 Abs. 2 BetrVG 1952 maßgebend für die dort normierte Unterrichts- und Beratungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bei sog. Masseneinstellungen und Massenentlassungen. Mag die Regelung des § 66 Abs. 2 BetrVG 1952 auch der Vergangenheit angehören, so zeigt sie doch, daß nach Auffassung des Gesetzgebers



Entlassungen in der Größenordnung der einschlägigen Vorschrift des KSchG nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch für den einzelnen Betrieb erhebliche Bedeutung haben. Die Maßstäbe des § 17 Abs. 1 KSchG greifen im Ergebnis also Platz.

b) Der Vier-Wochen-Zeitraum des § 17 Abs. 1 KSchG a.F. ist allerdings ebenso wie der Zeitraum von 30 Kalendertagen in der jetzt geltenden Fassung dieser Vorschrift allein auf die Belastung des Arbeitsmarktes zugeschnitten und kann im Rahmen des § 111 BetrVG nicht herangezogen werden. Für das Vorliegen einer Betriebsänderung kann es nur darauf ankommen, wieviele Arbeitnehmer voraussichtlich von der geplanten unternehmerischen Maßnahme insgesamt nachteilig betroffen werden können, mag die Durchführung der Maßnahme auch stufenweise erfolgen und sich über einen längeren Zeitraum hinziehen. Auch bei stufenweiser Durchführung bleibt sie wirtschaftlich-sozial eine einheitliche Maßnahme, die somit nur insgesamt einheitlich beurteilt werden kann. Der in § 17 Abs. 1 KSchG festgelegte Zeitraum, der im übrigen auch in der zitierten früheren Vorschrift des § 66 Abs. 2 BetrVG 1952 nicht enthalten war, kann daher nicht maßgebend sein (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 8; a.A.: Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 111 Anm. 9).

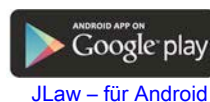
3. Bei der Prüfung der Frage, ob eine Betriebseinschränkung vorliegt, ist von dem regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebes auszugehen. Gewöhnliche Schwankungen der Betriebstätigkeit, die mit der Eigenart des jeweiligen Betriebes zusammenhängen, sind keine Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG, auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 12; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 25; GK-Fabrizius, aaO, § 111 Anm. 45; Bulla, aaO, S. 242); derartige Schwankungen sind von vornherein mit dem betreffenden Betrieb vorgegeben, und die dort tätigen Arbeitnehmer wissen es. Demgemäß ist die Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG zu definieren als eine erhebliche, ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes, gleichgültig, ob die Verminderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt (so zutreffend Hanau, ZfA 1974, 89 [98]).



II. 1. Von diesen Grundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es führt zutreffend aus, daß eine Betriebseinschränkung nicht vorliegt, wenn sich bei einem Baubetrieb saisonale Schwankungen oder die Beendigung einer oder mehrerer Baustellen oder sonstige normale und alltägliche Veränderungen auf die Ausnutzung der Betriebsanlagen oder die Beschäftigtenzahl auswirken. In tatsächlicher Hinsicht hat das Landesarbeitsgericht jedoch festgestellt, bei dem von der Beklagten geplanten Personalabbau habe es sich nicht um eine vorübergehende Anpassung an die Marktlage aufgrund saisonbedingter oder kurzfristiger konjunktureller Schwankungen gehandelt; die Beklagte habe ihre Belegschaft von 425 Mitarbeitern Ende Dezember 1974 auf 250 Mitarbeiter, also um 40 %, reduzieren und sich dadurch auf das mit dem Abschluß des Wiederaufbaus nach dem Kriege niedriger gewordene Auftragsniveau auf dem Bausektor einstellen wollen; nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten lägen auch zahlreiche Baugeräte wegen Auftragsmangels still, und es sei mit einer Besserung der Auftragslage nicht zu rechnen. Aus diesen von ihm festgestellten tatsächlichen Umständen konnte das Landesarbeitsgericht in rechtlich nicht zu beanstandender Weise den Schluß ziehen, daß die Beklagte eine Einschränkung der Gesamtkapazität durch Personalabbau sowie durch zwangsläufige Stilllegung von Geräten und damit eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG beabsichtigte.

Demgegenüber macht die Revision geltend, es habe sich lediglich darum gehandelt, einen mehr oder weniger kurzfristigen Konjunktureenbruch zu überbrücken, worauf in den Vorinstanzen laut Protokollen vom 23. April und vom 3. Dezember 1975 hingewiesen worden sei. In den genannten Protokollen findet sich indessen kein derartiger Hinweis. Ihr Inhalt steht daher auch nicht in Widerspruch zu der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten sei es darum gegangen, sich nach dem Abschluß der Wiederaufbauphase auf ein nunmehr geringeres Bauvolumen einzustellen, was nur langfristig gemeint gewesen sein kann.

Die Revision meint ferner, der geplante Personalabbau habe nicht erhebliche Teile der Belegschaft betroffen; monatlich 24 Entlassungen stellten noch keine anzeigepflichtige Massen-



entlassung gemäß § 17 Abs. 1 KSchG dar; bei einer Gesamtbelegschaft von etwa 440 Mitarbeitern setze die Anzeigepflicht erst bei der Entlassung von mehr als 25 Arbeitnehmern innerhalb von vier Wochen ein.

Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils wollte die Beklagte monatlich 24 Arbeitnehmern kündigen. Aus dem Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils und dem übrigen Akteninhalt geht allerdings hervor, daß diese Kündigungen auf die Monate Februar bis einschließlich Mai 1975 beschränkt sein sollten. Aber auch bei dieser Begrenzung auf einen Zeitraum von vier Monaten ergibt sich, daß immerhin mehr als 90 Arbeitnehmer und damit mehr als 20 % der Belegschaft von der vorgesehenen Maßnahme betroffen sein konnten. Das ist ein erheblicher Teil der Belegschaft. Bei der Größe des Betriebes der Beklagten würden bereits 25 Arbeitnehmer ausreichen, um die Anzeigepflicht nach § 17 Abs. 1 KSchG zu begründen. Der in dieser Vorschrift normierte Vier-Wochen-Zeitraum muß hier außer Betracht bleiben, wie oben bereits dargelegt wurde.

2. Hat die Beklagte somit eine Betriebsänderung geplant, so mußte sie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats gemäß den §§ 111, 112 BetrVG beachten. Das dort vorgesehene Verfahren einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs muß noch in einem Stadium abgewickelt werden, in dem der Plan zur Betriebsänderung noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise, verwirklicht worden ist. Das hat der Senat schon zum Betriebsverfassungsgesetz 1952 entschieden (BAG 23, 62 [73] = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG 1952; BAG AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG 1952) und dieselbe Auffassung in seinem Urteil vom 14. September 1976 (AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972) auch zum neuen Betriebsverfassungsgesetz vertreten.

Die Beklagte hat jedoch nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils mit der Verwirklichung ihrer geplanten Betriebs-einschränkung schon zu einer Zeit begonnen, als die Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Maßnahme und damit über einen Interessenausgleich noch schwebten. Unstreitig sind diese Verhandlungen bis zum 28. Februar 1975 geführt worden. An diesem Tage erklärte sich die Beklagte dem Betriebsrat gegenüber bereit, von weiteren Entlassungen Abstand zu nehmen und statt dessen Kurzarbeit einzuführen. Vorher hatte sie jedoch - wie das Landesarbeitsgericht aufgrund der Beweisaufnahme festgestellt



- 16 -

hat - bereits während des Monats Februar 1975 mindestens neun Kündigungen ausgesprochen. Darunter befand sich auch die des Klägers, dem - wie es im unstreitigen Tatbestand des Berufungsurteils heißt - "im Zuge des geplanten Personalabbaus" am 24. Februar 1975 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde. Die Entlassung des Klägers war also bereits ein Teil der Verwirklichung der geplanten Betriebseinschränkung. Damit war der Abfindungsanspruch des Klägers nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG entstanden. Daß die Beklagte schließlich durch die am 28. Februar 1975 mit dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung von der weiteren Verwirklichung ihres Planes Abstand genommen hat, ändert hieran entgegen der Ansicht der Revision nichts. Der Versuch des Interessenausgleichs ist aus sozialen Gründen rechtzeitig zu machen.

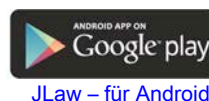
3. Ebensowenig kommt es - wie das Landesarbeitsgericht meint - für den Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG darauf an, ob die Beklagte, wäre die Einigungsstelle gemäß § 112 BetrVG angerufen worden und hätte diese einen Einigungsvorschlag über einen Interessenausgleich gemacht, einen zwingenden Grund gehabt hätte, von dem Einigungsvorschlag abzuweichen (vgl. Senatsurteil vom 17. September 1974 - 1 AZR 16/74 -, AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972 [zu 3 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

III. Verfassungsrechtliche Bedenken, die sich vielleicht im Hinblick auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG dadurch ergeben könnten, daß der Gesetzgeber in § 112 BetrVG nur für den im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung entlassenen Arbeitnehmer einen Ausgleich oder eine Milderung der wirtschaftlichen Nachteile vorsieht, während andere ebenfalls aus betriebsbedingten Gründen gekündigte Arbeitnehmer davon ausgeschlossen sind (siehe hierzu die Senatsentscheidung vom heutigen Tage in Sachen 1 ABR 17/77 [zu B II 2 der Gründe]), bestehen gegenüber der Regelung des § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG nicht. Diese Regelung dient nicht in erster Linie dazu, dem entlassenen Arbeitnehmer eine Entschädigung für den Verlust seines Arbeitsplatzes zu verschaffen. Sie hat vielmehr, wie oben schon angesprochen, Sanktionscharakter

- 17 -



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 17 -

und will sicherstellen, daß der Unternehmer seiner gesetzlichen Pflicht nachkommt, mit dem Betriebsrat wenigstens den Versuch eines sonst nicht erzwingbaren Interessenausgleichs über eine geplante Betriebsänderung zu machen.

IV. Bei der Festsetzung der Abfindungshöhe von 1.000,-- DM hat das Landesarbeitsgericht ersichtlich alle wesentlichen Umstände berücksichtigt. Entgegen der Rüge der Revision hat es auch die schlechte wirtschaftliche Lage der Beklagten in Betracht gezogen. Wenn es bei Abwägung aller Umstände eine Abfindung von einem Drittel eines Monatslohns je Beschäftigungsjahr für angemessen erachtet hat, so hält sich das in durchaus maßvollen Grenzen und ist jedenfalls aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

V. Nach alledem erweist sich das angefochtene Urteil als zutreffend, so daß die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Müller

Bichler

Dr. Seidensticker

Bücker

Flachsenberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)