

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

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 111, 112, 113; KSchG 1969 § 17

- Leitsätze: 1. Gegenstand der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG ist die jeweilige, auf eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG abzielende Entscheidung des Unternehmers.
2. Entschließt sich ein Unternehmer, der wegen eines anhaltenden Auftragsrückgangs bereits wiederholt Personalreduzierungen vorgenommen hat, aufgrund einer durch ein unvorhergesehenes Ereignis - hier Fortfall eines Dauerkunden - eingetretenen weiteren Verschlechterung der Auftragslage erneut zu einer Produktionseinschränkung mit Personalabbau, so kommt es für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG darauf an, ob diese letztere Maßnahme für sich allein betrachtet eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist, ob sie also den ganzen Betrieb oder wesentliche Betriebsteile betrifft. Ist das nicht der Fall und macht der Unternehmer deshalb keinen Versuch eines Interessenausgleiches mit dem Betriebsrat, so kann der einzelne entlassene Arbeitnehmer auch dann keine Abfindung nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG verlangen, wenn die wiederholten Maßnahmen, wären sie auf eine einheitliche EntschlieÙung des Unternehmers zurückzuführen, insgesamt gesehen eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellen würden.

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

Aktenzeichen: 1 AZR 495/75

Urteil des BAG vom 6. Juni 1978

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 495/75

5 Sa 24/75 Baden-Württemberg

Verkündet am
6. Juni 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 1978 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Rust für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Juli 1975 - 5 Sa 24/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Februar 1973 bei der Beklagten als Lackierer beschäftigt. Sein Bruttostundenlohn betrug zuletzt 10,-- DM bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden.

Im Betriebe der Beklagten, in dem mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind, besteht ein Betriebsrat.

Die Beklagte ist hauptsächlich auf dem Gebiet der Metallbearbeitung, der Kraftfahrzeugzubehörfertigung und der Herstellung von Wohnmobilen tätig. Ihr Betrieb ist in sieben unselbständige Abteilungen wie folgt gegliedert:

Werkzeug- und Vorrichtungsbau, Pressen,
Metallteilefertigung,
Lackiererei,
Metallgruppenbau,
Holzbearbeitung,
Karosseriebearbeitung,
Kfz-Reparaturwerkstatt.

Zu Beginn des Jahres 1974 beschäftigte die Beklagte in ihrem Betriebe noch insgesamt 309 Arbeitnehmer, davon 19 in der Lackiererei. Infolge der durch die Energiekrise ausgelösten Absatzschwierigkeiten auf dem Kraftfahrzeugmarkt trat im Jahre 1974 auch bei der Beklagten ein Auftragsrückgang ein. Dieser Auftragsrückgang betraf besonders auch die Lackiererei, die im wesentlichen Karosserielackierungen für die Firma Porsche ausführte. Während zu Anfang des Jahres 1974 noch täglich 14 Porsche-Karosserien lackiert wurden, waren es ab dem 1. Februar 1974 nur noch acht und seit dem 1. April 1974 nur noch täglich sechs. Der Auftragsrückgang führte im ersten Halbjahr 1974 zu einer Reduzierung der Belegschaft der Beklagten um 36 Arbeitnehmer, so daß die Belegschaft am 30. Juni 1974 nur noch aus 273 Arbeitnehmern bestand, wovon nur noch 14 in der Lackiererei tätig waren, darunter auch der Kläger.



- 3 -

Ende Juni 1974 kündigte die Firma Porsche in einem Schreiben an die Beklagte an, daß sie ab dem 1. Oktober 1974 keine Lackieraufträge mehr an sie vergeben könne. Hierdurch war die Beklagte gezwungen, die Lackiererei, die zu Beginn des Jahres 1974 noch zu 95 % mit Lohnlackierarbeiten ausgelastet war, stark einzuschränken. Sie teilte deshalb dem Betriebsrat am 13. September 1974 mit, daß sie fünf Arbeitnehmer aus der Lackiererei, darunter auch den Kläger, entlassen müsse. Der Betriebsrat widersprach den beabsichtigten Kündigungen nicht, forderte jedoch die Aufnahme von Verhandlungen über einen Sozialplan, was die Beklagte ihrerseits ablehnte.

Mit Schreiben vom 26. September 1974 kündigte die Beklagte dem Kläger fristgemäß zum 11. Oktober 1974. Nach seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten fand der Kläger eine neue, mindestens gleichwertige Stellung bei der Firma Fiat.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger von der Beklagten die Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG. Er hat dazu vorgetragen:

Die Maßnahmen der Beklagten hinsichtlich der Lackiererei nach dem endgültigen Ausbleiben weiterer Lohnaufträge der Firma Porsche stellten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG dar; denn die Lackiererei, die ein wesentlicher Betriebsteil im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sei, sei praktisch stillgelegt worden. Die Beklagte habe deshalb vor der Entlassung von Arbeitnehmern der Lackiererei versuchen müssen, in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich herbeizuführen. Da sie dies unterlassen habe, stehe ihm ein Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG zu. Im übrigen stelle aber auch die Reduzierung der Gesamtbelegschaft seit dem Beginn des Jahres 1974 um mehr als 10 % eine Einschränkung des ganzen Betriebes im Sinne von

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



- 4 -

§ 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG dar, so daß die Beklagte auch aus diesem Grunde verpflichtet gewesen sei, in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu versuchen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den
Kläger eine Abfindung zu zahlen,
deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet:

Die Lackiererei sei niemals ein wesentlicher Betriebsteil gewesen, so daß Verhandlungen über einen Interessenausgleich nach § 112 BetrVG nicht in Betracht gekommen seien. Der Personalabbau im ersten Halbjahr 1974 sei ebenfalls keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen.

Der Kläger stützt den eingeklagten Abfindungsanspruch auf § 113 Abs. 3 BetrVG in Verbindung mit Abs. 1 dieser Vorschrift. Danach können Arbeitnehmer, die infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung nach § 111 BetrVG entlassen worden sind, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag,

- 5 -

den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen. Da die Beklagte vor der am 26. September 1974 erfolgten Kündigung des Klägers und weiterer vier Arbeitnehmer aus der Lackiererei keinen Versuch unternommen hat, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich herbeizuführen, hängt die Entscheidung des Rechtsstreits allein davon ab, ob die Entlassung des Klägers die Folge einer von der Beklagten durchgeführten Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG ist.

Nach § 111 Satz 1 BetrVG hat der Unternehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Nach Satz 2 des § 111 BetrVG gelten als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 u.a. die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen (Nr. 1).

Im vorliegenden Falle kommt nur der Tatbestand der Betriebseinschränkung in Betracht. Auch der Betriebsteil der Lackiererei ist - wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat - nach der Entlassung des Klägers und vier weiterer Arbeitnehmer nicht stillgelegt, sondern, wenn auch in stark reduziertem Umfang, weitergeführt worden.

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst geprüft, ob die aufgrund des Auftragsrückgangs im ersten Halbjahr 1974 vorgenommene Verminderung der Gesamtbelegschaft des Betriebes der Beklagten von 309 auf 273 Arbeitnehmer eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG darstellt. Es hat diese Frage verneint und dazu ausgeführt, der im ersten Halbjahr 1974 durchgeführte Personalabbau sei nicht die Folge einer ge-

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



- 6 -

planten oder doch planungsbedürftigen unternehmerischen Maßnahme gewesen, sondern beruhe auf einem durch die Ölkrise, durch die Absatzkrise auf dem Automobilmarkt und durch den allgemeinen Konjunkturreinbruch bedingten Auftragsrückgang, der zwar die Ausnutzung der vorhandenen Betriebsanlagen eingeschränkt, nicht aber zur Stilllegung von Produktionskapazitäten geführt habe; die Produktionskapazität des Betriebes der Beklagten sei im ersten Halbjahr 1974 voll erhalten geblieben. Die bloße Einschränkung in der Ausnutzung der vorhandenen Betriebsanlagen sei jedoch nicht als Einschränkung des Betriebes anzusehen.

Ob diese von der Revision bekämpfte Auffassung des Landesarbeitsgerichts zutrifft, kann dahinstehen. Auch wenn man mit der Revision davon ausgehen würde, daß die in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 1974 erfolgten Entlassungen von Arbeitnehmern der Beklagten die Folge einer Betriebsänderung seien, könnte der Kläger seinen Abfindungsanspruch hierauf nicht stützen; denn von diesen Vorgängen war er nicht betroffen.

Die Kündigung des Klägers vom 26. September 1974 erfolgte erst aufgrund einer neuen Situation, die dadurch eingetreten war, daß die Firma Porsche der Beklagten Ende Juni 1974 mitgeteilt hatte, sie könne ihr ab dem 1. Oktober 1974 keine Lackieraufträge mehr erteilen. Diese Ankündigung der Firma Porsche machte wiederum betriebliche Konsequenzen notwendig. Die Beklagte mußte hierüber eine neue Entscheidung treffen. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils hat sie sich für eine Einschränkung des Betriebsteils der Lackiererei entschieden und demzufolge fünf Arbeitnehmer der Lackiererei, darunter den Kläger, entlassen. Entgegen der Ansicht der Revision sind der in der ersten Hälfte des Jahres 1974 vorgenommene Personalabbau und die spätere weitere Einschränkung der Lackiererei nicht als eine einheitliche Maßnahme der Beklagten anzusehen. Der

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



Personalabbau geht zwar insgesamt auf dieselbe wirtschaftliche Entwicklung, nämlich auf den allgemeinen Auftragsrückgang infolge der Ölkrise, zurück. Darauf kommt es jedoch nicht an. Den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG unterliegen erst die Entscheidungen, die der Unternehmer im Hinblick auf Betriebsänderungen treffen will, um der anhaltenden ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung zu begegnen. Solange die Firma Porsche die Erteilung von Lackieraufträgen in dem seit dem 1. April 1974 bestehenden Umfang von täglich sechs Karosserien fortsetzte, hatte die Beklagte keine Veranlassung, eine nunmehr auch den Kläger und vier weitere Arbeitnehmer der Lackiererei betreffende Einschränkung dieses Betriebsteils ins Auge zu fassen. Die nach der Ankündigung der Firma Porsche von Ende Juni 1974 getroffene Entscheidung der Beklagten hinsichtlich der Lackiererei ist deshalb unabhängig von dem bis dahin bereits durchgeführten Personalabbau zu betrachten. Mit dem Landesarbeitsgericht ist daher für die Frage, ob die Entlassung des Klägers die Folge einer Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist, auf die betrieblichen Verhältnisse abzustellen, wie sie sich Ende Juni 1974 darstellten.

Zu jener Zeit hatte der Betrieb noch 273 Arbeitnehmer, von denen noch 14 in der Lackiererei beschäftigt waren. Betroffen von der Einschränkung waren nur fünf Arbeitnehmer der Lackiererei. Das sind etwa 2 % der Gesamtbelegschaft. Daß sich die Maßnahme der Beklagten noch auf weitere Arbeitnehmer hätte auswirken können, ist nicht ersichtlich. Es kann daher nicht gesagt werden, daß die vorgenommene Einschränkung der Lackiererei erhebliche Teile der Gesamtbelegschaft betroffen hätte. Als Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, können die Zahlenangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht



- 8 -

bei Massenentlassungen herangezogen werden (Fitting-Auf-farth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., Anm. 8 zu § 111; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., Anm. 12 zu § 111). Danach kommt bei der Größe des Betriebes der Beklagten eine Anzeigepflicht erst bei einer Entlassung von mehr als 25 Arbeitnehmern in Betracht.

Die Lackiererei war schließlich auch kein wesentlicher Betriebsteil im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Die dort beschäftigten 14 Arbeitnehmer stellen im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft nur einen geringen Bruchteil dar. Es ist auch nicht ersichtlich, daß der Lackiererei innerhalb der betrieblichen Gesamtorganisation wesentliche Bedeutung zukäme, so daß sich bei ihrer Einschränkung Auswirkungen auf die übrige Belegschaft ergeben könnten. Die Lackiererei war zu 95 % mit Lohnlackieraufträgen ausgelastet, die unabhängig von der übrigen betrieblichen Tätigkeit ausgeführt wurden.

Nach alledem sind die Voraussetzungen des § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG nicht gegeben, so daß dem Kläger ein Abfindungsanspruch nicht zusteht.

gez.: Bichler Dr. Seidensticker Dr. Dieterich

Gnade

Dr. Rust



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

