

Aktenzeichen: 1 AZR 516/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 2. August 1983
- 1 AZR 516/81 -

I. Arbeitsgericht Kassel Urteil vom 29. Januar 1981
- 1 Ca 587/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. Juni 1981
Frankfurt am Main - 13 Sa 211/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Erheblicher Personalabbau als Betriebsänderung

Gesetz: BetrVG § 111, § 113; KSchG 1969 § 17 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Bei der Frage, ob eine Personalreduzierung so erheblich ist, daß sie eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellt, können für die Zeit nach dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) die Zahlen- und Prozentangaben der Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG als Richtschnur dienen, jedoch mit der Maßgabe, daß von dem Personalabbau mindestens 5 % der Belegschaft des Betriebs betroffen sein müssen.
 2. Zu berücksichtigen sind bei der Erheblichkeitsprüfung nur solche Arbeitnehmer, die aus betriebsbedingten Gründen aus dem Betrieb ausscheiden. Diejenigen Arbeitnehmer, die aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen entlassen werden oder deren Arbeitsverhältnis infolge Fristablaufs endet, bleiben außer Betracht.



1 AZR 516/81

13 Sa 211/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
2. August 1983

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. August 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Rösch für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. Juni 1981 - 13 Sa 211/81 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin eine Abfindung als Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG zusteht.

Die Beklagte unterhält in Kassel einen Betrieb, in dem Überwiegend Gummiteile und Zubehör für die Autoindustrie hergestellt werden. Dort waren vor September 1980 etwa 580 Arbeitnehmer beschäftigt. In dem Betrieb besteht ein Betriebsrat.

Die Klägerin war 2 1/2 Jahre lang als Arbeiterin in dem Betrieb tätig. Sie erhielt zuletzt ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 1.600,-- DM.

Vom ersten Quartal bis zum dritten Quartal des Jahres 1980 ging der Kundenumsatz der Beklagten um mehr als die Hälfte zurück. Mitte September 1980 vereinbarte die Beklagte deshalb mit dem Betriebsrat, daß aus einem Kreis von insgesamt 37 Arbeitnehmern höchstens 29 Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangels entlassen werden sollten.

Tatsächlich schieden in den Monaten September und Oktober 1980 insgesamt 55 Arbeitnehmer aus; davon wurden 28 "wegen Arbeitsmangels" entlassen und 27 aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt oder schieden infolge des Auslaufens der Befristung ihrer Arbeitsverhältnisse aus, ohne daß für sie neue Arbeitskräfte eingestellt worden wären. Unter den wegen Arbeitsmangels entlassenen Arbeitnehmern war auch die Klägerin. Ein Interessenausgleich mit dem Betriebsrat wurde nicht versucht. In den Monaten November und Dezember 1980 führte die Beklagte Kurzarbeit durch.

Mit ihrer am 18. Dezember 1980 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Abs. 1 BetrVG. Sie ist der Auffassung, die von der Beklagten vorgenommenen Entlassungen stellten eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung gemäß § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG dar, bei der die Beklagte den Betriebsrat hätte beteiligen müssen. Von den Entlassungen sei ein erheblicher Teil der Belegschaft des Betriebes betroffen gewesen. Zu den Betroffenen seien nicht nur die 28 "wegen Arbeitsmangels" entlassenen Arbeitnehmer zu rechnen, sondern auch die aus sonstigen Gründen ausgeschiedenen einschließlich der im zweiten Quartal 1980 bereits gekündigten Arbeitnehmer. Die Entlassungen stellten sich insgesamt als einheitliche Maßnahme dar, die wegen des Umsatzrückgangs erforderlich geworden sei. Selbst wenn man aber nur die betriebsbedingten Kündigungen berücksichtige, sei auch ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen. Die Zahlengrenzen des § 17 Abs. 1 KSchG könnten insoweit nur als Richtschnur, nicht jedoch als absolute Untergrenzen gelten. Die Festlegung auf gerade 29 betriebsbedingte Entlassungen und damit um eine unterhalb der Grenze des § 17 Abs. 1 KSchG sei offensichtlich nur erfolgt, um das Mitbestimmungsverfahren zu umgehen. Die Beklagte habe daher versuchen müssen, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat herbeizuführen. Da dies unterblieben sei, stehe ihr ein Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Abfindung zu.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine Abfindung gemäß § 113 BetrVG in Höhe von 4.000,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet: Der Betriebsrat sei über die Maßnahme unterrichtet gewesen. Bei der Frage, ob eine Betriebs-

- 4 -



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



- 4 -

änderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliege, sei im Falle einer Personalreduzierung von den Zahlen des § 17 KSchG als Mindestgrenze auszugehen. Danach sei die kritische Zahl von 30 Entlassungen nicht erreicht worden. Zu berücksichtigen seien nur die 28 Entlassungen, die auf Arbeitsmangel zurückzuführen seien, nicht hingegen die personen- oder verhaltensbedingten Kündigungen. Kündigungen wegen Arbeitsmangels seien erstmals ab Ende September 1980 erfolgt. Soweit Arbeitnehmer als für die Arbeit nicht geeignet entlassen worden seien, habe es sich durchweg um erst kurze Zeit beschäftigte Mitarbeiter gehandelt. Die Fluktuation in ihrem Betrieb sei schon immer sehr hoch gewesen. Im Jahre 1979 seien 116 Arbeitnehmer bei 251 Neueinstellungen entlassen worden. Es sei in ihrem Betrieb durchaus üblich, daß von zehn Arbeitnehmern sechs wegen fehlender Eignung oder auf eigenen Wunsch alsbald wieder ausschieden. Deshalb sei das nicht betriebsbedingte Ausscheiden von 27 Arbeitnehmern in den Monaten September und Oktober 1980 nicht ungewöhnlich und stehe in keinem Zusammenhang mit dem Plan einer Betriebsänderung. Im ersten Quartal 1981 seien im übrigen 91 Arbeitnehmer neu eingestellt worden bei nur 25 Entlassungen. Das zeige, daß es sich bei der Maßnahme im Herbst 1980 nicht um eine endgültige Einschränkung, sondern um eine vorübergehende Entwicklung gehandelt habe.

Die Klage ist in den Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben einen Abfindungsanspruch der Klägerin mit Recht verneint.

- 5 -



- 5 -

Nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG können Arbeitnehmer, die infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen worden sind, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Die Klägerin ist nicht infolge einer von der Beklagten durchgeführten Betriebsänderung entlassen worden.

1. Die Personalreduzierung, die die Beklagte vorgenommen hat und in deren Rahmen auch die Klägerin ausscheiden mußte, war keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Zwar kann nach der Rechtsprechung des Senats auch ein bloßer Personalabbau ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sein, wenn es sich dabei um eine außergewöhnliche, vom regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebs abweichende Maßnahme handelt. Es muß jedoch eine erhebliche Personalverminderung vorliegen. Als Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft von der Maßnahme betroffen sind, hat der Senat die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, herangezogen (BAG 32, 14 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972; Senatsentscheidungen vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - und vom 4. Dezember 1979 - 1 AZR 843/76 -, AP Nr. 5 und 6 zu § 111 BetrVG 1972). Bei Anlegung dieses Maßstabs betraf die hier durchgeführte Personalreduzierung keinen erheblichen Teil der Belegschaft.

Die bisherigen Entscheidungen des Senats zur Frage der Erheblichkeit einer Personalverminderung sind allerdings zu Fällen aus der Zeit vor der Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungs-

- 6 -



- 6 -

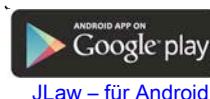
schutzgesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) ergangen. Im Streitfalle erfolgte die Personalreduzierung jedoch bereits unter der Geltung der gegenüber der alten Fassung teilweise erheblich veränderten Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung von der Neufassung der genannten Vorschrift ausgegangen. Dem tritt der Senat im Grundsatz bei.

Nach § 17 Abs. 1 KSchG a.F. hatte der Arbeitgeber dem Arbeitsamt Anzeige zu erstatten, bevor er in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als fünf Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 v.H. der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer und in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen entließ. Der Senat hat in seiner grundlegenden Entscheidung vom 22. Mai 1979 die Heranziehung dieser Vorschrift als Richtschnur für die Erheblichkeit eines Personalabbaus damit begründet, daß die gleichen Zahlen- und Prozentangaben auch schon nach § 66 Abs. 2 BetrVG 1952 maßgebend für die dort normierte Unterrichts- und Beratungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bei sogenannten Masseneinstellungen und Massenentlassungen gewesen sei, wodurch sich zeige, daß nach Auffassung des Gesetzgebers Entlassungen in der Größenordnung des § 17 Abs. 1 KSchG a.F. nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch für den einzelnen Betrieb erhebliche Bedeutung hätten (BAG 32, 14, 25, 26 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 1 d der Gründe). In seinem Beschluß vom 22. Januar 1980 (BAG 32, 339, 348/349 = AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972) hat der Senat sodann in Weiterentwicklung der Maßstäbe des § 17 Abs. 1 KSchG a.F. für den Bereich der Betriebsänderungen entschieden, daß ein Personalabbau von 5 % der Belegschaft auch für Betriebe mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern die un-

- 7 -



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



- 7 -

tere Grenze sei, bei der noch von einer erheblichen Personalreduzierung gesprochen werden könne.

Die Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG im Jahre 1978 hat das Zahlenbild gegenüber der alten Fassung der Vorschrift zum Teil erheblich verschoben. Nunmehr besteht die Anzeigepflicht, wenn der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als fünf Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 v.H. der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer und in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt.

Ein Vergleich der neuen mit der alten Fassung des § 17 Abs. 1 KSchG ergibt, daß für Betriebe mit weniger als 500 Arbeitnehmern nur eine unwesentliche Änderung eingetreten ist. Dagegen ist für Betriebe ab 500 Arbeitnehmern die für die Anzeigepflicht maßgebende Mindestzahl von Entlassungen von 50 auf 30, also fast um die Hälfte, herabgesetzt worden. Trotz der erheblichen Verschiebung des Zahlenbildes in diesem Bereich erscheint es dem Senat gerechtfertigt, für Fälle von Betriebsänderungen nach dem Inkrafttreten der Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG von den neuen Zahlen dieser Vorschrift auszugehen.

Die Zahlen- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG a.F. sollten nach der Rechtsprechung des Senats lediglich als Richtschnur für die Erheblichkeitsprüfung dienen. Das bedeutet aber keine starre Anwendung und Übertragung dieses Zahlen- und Prozentschemas auf Betriebsänderungen. Vielmehr müssen dort Abwandlungen vorgenommen werden, wo die Besonderheit des Regelungsgegenstands des § 111 BetrVG dies erfordert. Eine unmodifizierte Anwendung des § 17 Abs. 1 KSchG a.F. würde bei Betrieben in der Größenordnung um 500

- 8 -



- 8 -

Arbeitnehmer zu einer gravierenden unterschiedlichen Behandlung führen. Während etwa bei einem Betriebe mit 499 Arbeitnehmern die Entlassung von 26 Mitarbeitern und damit von etwas mehr als 5 % der Belegschaft schon eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung wäre, würde bei einem Betrieb mit 500 Arbeitnehmern erst die Entlassung von 50 Mitarbeitern, also von 10 % der Belegschaft, die Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans begründen. Hier hätte die Rechtsprechung ohnehin eine Modifizierung des Zahlen- und Prozentschemas des § 17 Abs. 1 KSchG a.F. vornehmen müssen. Die Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG vermeidet den gekennzeichneten Bruch und bringt eine Harmonisierung des Zahlen- und Prozentschemas, indem sie die Anzeigepflicht für Betriebe ab 500 Arbeitnehmern schon bei der Entlassung von 30 Mitarbeitern beginnen läßt. Die damit erreichte Harmonisierung hätte die Rechtsprechung in ähnlicher Weise auch leisten müssen. Die Neuregelung stellt daher keinen Bruch mit dem bisherigen Zahlen- und Prozentschema dar, sondern übernimmt es im wesentlichen und gleicht größere Diskrepanzen des alten Schemas aus.

Freilich treten bei uneingeschränkter Heranziehung der Neuregelung an anderer Stelle Unstimmigkeiten auf. Der Senat hat für Betriebe mit über 1.000 Arbeitnehmern einen Personalabbau von 5 % der Gesamtbelegschaft als untere Grenze für die Annahme einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung angesehen. Bei Anwendung der Zahlenangaben in § 17 Abs. 1 KSchG n.F. würde aber bei Betrieben ab 500 Arbeitnehmern die Entlassung von 30 Mitarbeitern genügen, was für Betriebe mit mehr als 600 Arbeitnehmern bereits zur Unterschreitung der 5 %-Marke bis hin zu einer Untergrenze von 3 % bei Betrieben mit 1.000 Mitarbeitern führen würde. Ein solch geringer Prozentsatz kann nicht mehr als erheblicher Teil der Belegschaft angesehen werden. Der Satz von 5 % stellt nach Auffassung des Senats die unterste Grenze dar, bei der man, ohne dem Wortsinn Gewalt anzutun, noch von einem "erheblichen" Teil der Belegschaft sprechen kann.

- 9 -



Nach alledem können auch die Zahlen- und Prozentangaben der Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG als Richtschnur für die Erheblichkeit einer Personalreduzierung dienen, jedoch mit der Einschränkung, daß von dem Personalabbau mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein müssen. Das hält sich im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung zur Erheblichkeitsfrage des § 111 BetrVG und bedeutet keine inhaltliche Änderung der Voraussetzungen dieser in ihrer Fassung unverändert gebliebenen Vorschrift.

Im vorliegenden Falle hat die Beklagte wegen Arbeitsmangels und damit aus betriebsbedingten Gründen nur 28 Arbeitnehmer entlassen. Die Zahl der betriebsbedingten Entlassungen liegt mithin unterhalb der hier bei einer Belegschaft von etwa 580 Arbeitnehmern nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 KSchG n.F. maßgeblichen Grenze von 30 Arbeitnehmern und sogar noch unter 5 % der Belegschaft. Diese Gruppe von 28 aus betriebsbedingten Gründen entlassenen Arbeitnehmern stellt deshalb keinen erheblichen Teil der Belegschaft dar.

2. Außer diesen 28 Arbeitnehmern sind in den Monaten September und Oktober 1980 allerdings noch weitere 27 Arbeitnehmer aus dem Betriebe der Beklagten ausgeschieden, und zwar teils infolge von Kündigungen, die die Beklagte aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen erklärt hatte, und teils infolge Auslaufens der Befristung ihrer Arbeitsverhältnisse. Diese Arbeitnehmer sind jedoch bei der Prüfung der Erheblichkeit eines Personalabbaus als Voraussetzung für das Vorliegen einer Betriebsänderung nicht zu berücksichtigen. Das hat auch das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen.

a) Der Senat hat zwar in seiner grundlegenden Entscheidung vom 22. Mai 1979 (BAG 32, 14, 26/27 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972) die Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG definiert als eine erhebliche, ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebs, gleichgültig, ob die Ver-



- 10 -

minderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt. Eine Verminderung der Leistungsfähigkeit des Betriebs kann auch durch Nichtwiederbesetzung von auf andere Weise als durch betriebsbedingte Kündigungen frei gewordenen Arbeitsplätzen erreicht werden. Diese Kapazitätsverringerung kann auch Gegenstand einer sich auf Erfahrungswerte der gewöhnlichen Fluktuation der Betriebsbelegschaft stützenden unternehmerischen Planung sein. Gleichwohl kann eine auf solche Weise erfolgte Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebs nicht als eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG angesehen werden. Das ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der §§ 111 ff. BetrVG.

Wie der Senat wiederholt ausgesprochen hat, ist zur Auslegung des in Satz 2 des § 111 BetrVG aufgeführten Katalogs von Betriebsänderungen die Ausgangsnorm des Satzes 1 dieser Vorschrift heranzuziehen (BAG 32, 14, 25 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 1 d der Gründe; BAG 32, 339, 349 = AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972, zu B II 2 d der Gründe; ferner die auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Senatsbeschlüsse vom 17. August 1982 - 1 ABR 40/80 -, zu B II 4 a der Gründe, und vom 26. Oktober 1982 - 1 ABR 11/81 -, zu B II 2 c der Gründe). Der Satz 1 des § 111 BetrVG macht das Anliegen des Gesetzgebers deutlich, daß mit den im Katalog des Satzes 2 aufgeführten Betriebsänderungen solche erfaßt werden sollen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können. Die bloße Nichtbesetzung frei gewordener Arbeitsplätze und die dadurch bewirkte Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebs stellt aber keinen wesentlichen Nachteil für die noch vorhandene Belegschaft dar. Auch diejenigen Arbeitnehmer, die aufgrund von personen- oder verhaltensbedingten arbeitgeberseitigen Kündigungen oder etwa auf eigenen Wunsch oder wegen Auslaufens ihrer zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse ausscheiden, erleiden entweder überhaupt keinen oder aber keinen gerade

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

- 11 -



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

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

- 11 -

auf die unternehmerische Betriebsplanung zurückzuführenden Nachteil. Die in den §§ 111, 112 BetrVG vorgesehenen Beteiligungsrechte des Betriebsrats insbesondere im Hinblick auf einen anzustrebenden Interessenausgleich und den Abschluß eines Sozialplans bezwecken den Schutz der Arbeitnehmer vor den nachteiligen Folgen einer vom Unternehmer geplanten Betriebsänderung. Der Verlust des Arbeitsplatzes aus in der Person des Arbeitnehmers oder in seinem Verhalten liegenden Gründen ist ein kündigungsrechtlich vorgesehener, aber kein durch die unternehmerische Betriebsplanung bedingter Nachteil. Er wird vom sozialen Schutzzweck der §§ 111, 112 BetrVG nicht erfaßt.

b) Die Einbeziehung der aus anderen als betriebsbedingten Gründen gekündigten Arbeitnehmer in die Zahl der nach § 17 Abs. 1 KSchG maßgeblichen Mindestarbeitnehmerzahl läßt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, der Arbeitgeber werde sonst versucht sein, personen- oder verhaltensbedingte Kündigungsgründe nur vorzuschieben, den eigentlichen betriebsbedingten Kündigungsgrund aber zu verschweigen, um auf diese Weise die Zahl der betriebsbedingten Entlassungen möglichst unter der Erheblichkeitsgrenze zu halten und so die Aufwendungen für einen Sozialplan zu sparen. Die damit angesprochene Gefahr einer Vereitelung des sozialen Schutzzwecks der §§ 111, 112 BetrVG ist jedoch nur gering zu veranschlagen. Der Arbeitgeber muß dem Betriebsrat vor dem Ausspruch jeder Kündigung im Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG die jeweils maßgeblichen Kündigungsgründe mitteilen. Hat der Arbeitgeber ihm bekannte Kündigungsgründe dem Betriebsrat vor der Abgabe der Kündigungserklärung nicht mitgeteilt, so kann er diese Gründe im Kündigungsschutzprozeß selbst dann nicht nachschieben, wenn der Betriebsrat der Kündigung aufgrund der ihm mitgeteilten Gründe zugestimmt hat; der Arbeitgeber kann den Betriebsrat wegen der nachzuschiebenden Gründe auch nicht nachträglich wirksam beteiligen (BAG 35, 190 = AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG

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

- 12 -



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

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

- 12 -

1972). Der Arbeitgeber muß also damit rechnen, daß er einen nachfolgenden Kündigungsschutzprozeß verliert, wenn der nur vorgeschobene personen- oder verhaltensbedingte Kündigungsgrund die Kündigung sozial nicht rechtfertigt und er den eigentlichen betriebsbedingten Kündigungsgrund nicht mehr geltend machen kann. Das damit gegebene erhebliche Risiko auch finanzieller Art dürfte es einem Arbeitgeber in den meisten Fällen kaum geraten erscheinen lassen, den wahren betriebsbedingten Kündigungsgrund zu verschweigen.

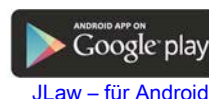
Hinzu kommt ein Weiteres: Spätestens im Anhörungsverfahren erfährt der Betriebsrat von allen Kündigungen. Er kann sich so aufgrund eigener Sachkenntnis selbst ein Urteil bilden, ob und inwieweit verhaltens- oder personenbedingte Kündigungsgründe nur vorgeschoben sind. Ist er der Ansicht, daß letztlich eine über die Erheblichkeitsgrenze hinausgehende Zahl von betriebsbedingten Entlassungen vorliegt, kann er seine Beteiligungsrechte nach den §§ 111, 112 BetrVG – notfalls gerichtlich – geltend machen und gegebenenfalls auch einen Sozialplan für alle betroffenen Arbeitnehmer erzwingen, ohne den Ausgang eventueller Kündigungsschutzverfahren abwarten zu müssen. Eine Umgehung der Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen erscheint damit kaum möglich.

c) Daß der soziale Schutzzweck der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG nicht die Fälle des Ausscheidens von Arbeitnehmern aus anderen als betriebsbedingten Gründen erfaßt, ergibt sich auch aus § 113 Abs. 3 BetrVG, der einen Abfindungsanspruch nur für solche Arbeitnehmer vorsieht, die infolge einer vom Arbeitgeber durchgeführten Betriebsänderung entlassen worden sind. Die Betriebsänderung muß also der eigentliche Entlassungsgrund sein. Es genügt nicht, daß die Betriebsänderung nur der Anlaß für den Arbeitgeber war, von einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsmöglichkeit Gebrauch zu

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

machen (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 113 Rz 49 in Verb. mit Rz 13; GK-Fabrizius, BetrVG, 2. Bearbeitung 1983, § 113 Rz 68). Entgegen der Meinung der Revision wäre es nicht folgerichtig, solchen Arbeitnehmern zwar den Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG zu versagen, sie aber bei der Ermittlung der für die Anwendung der §§ 111 ff. BetrVG erforderlichen Arbeitnehmerzahl mitzurechnen.

d) Können mithin entsprechend dem sozialen Schutzzweck der §§ 111 ff. BetrVG bei der Prüfung der Erheblichkeit einer Personalreduzierung nur diejenigen Arbeitnehmer berücksichtigt werden, die aus betriebsbedingten Gründen ausscheiden, dann müssen die von der Beklagten aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen entlassenen Arbeitnehmer sowie diejenigen Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis infolge Fristablaufs endete, außer Betracht bleiben. Maßgebend sind allein die von der Beklagten ausgesprochenen 28 betriebsbedingten Kündigungen.

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, was für die Anzeigepflicht nach § 17 Abs. 1 KSchG angenommen wird (vgl. hierzu BAG 25, 430 = AP Nr. 1 zu § 17 KSchG 1969), bedarf keiner Entscheidung; denn ein derartiger Fall liegt hier nicht vor.

3. Daß die Beklagte mit der Zahl der von ihr durchgeführten 28 betriebsbedingten Entlassungen nur ganz geringfügig unterhalb der maßgeblichen Erheblichkeitsgrenze geblieben ist und sie dies auch so geplant hatte, kann nicht zu ihrem Nachteil ausschlagen. Das Gesetz knüpft die Mitwirkungs-

- 14 -



und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und damit die Pflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans an das Vorliegen einer Betriebsänderung, von der erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind. Es ist durchaus legitim und steht auch mit dem sozialen Schutzzweck des Gesetzes im Einklang, wenn der Arbeitgeber im Hinblick auf die ihn sonst durch einen Sozialplan treffenden finanziellen Lasten eine vorgesehene Personalreduzierung unterhalb der Erheblichkeitsgrenze hält.

4. Nach alledem hat die Beklagte mit ihrer im September/Okttober 1980 vorgenommenen Personalreduzierung keine Betriebsänderung durchgeführt, so daß sie zum Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat nicht verpflichtet war und deshalb ein Abfindungsanspruch der Klägerin ausscheidet.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

K. H. Janzen

Rösch

