Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 697/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat — Urteil vom 08. Juni 1999 - 1 AZR 697/98 -

I. Arbeitsgericht Trier — Urteil vom 29. August 1996 - 2 Ca 693/96 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz — Urteil vom 27. November 1997 - 8 Sa 1029/96 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Nachteilsausgleich - Betriebsänderung durch Personalabbau in verschiedenen Betriebsteilen

Gesetz:

BetrVG §§ 111, 112, 113 Abs. 3, 4; KSchG § 17

Leitsätze:

K e i n e

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1 AZR 697/98
8 Sa 1029/96 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juni 1999

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1999 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Dr. Gentz für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27. November 1997 - 8 Sa 1029/96 - aufgehoben, soweit es die gegen die Abweisung des Hilfsantrages auf Nachteilsausgleich gerichtete Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Trier vom 29. August 1996 - 2 Ca 693/96 - zurückgewiesen und über die Kosten entschieden hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch über einen Anspruch auf Nachteilsausgleich.

Die Beklagte betreibt eine Werkzeug- und Maschinenfabrik. Sie beschäftigte zum hier maßgeblichen Zeitpunkt insgesamt ca. 270 Arbeitnehmer. Ihr Hauptwerk befindet sich in M (Bayern). Bis 1996 unterhielt sie außerdem in G (Rheinland-Pfalz) einen Schärfdienst für Sägen und einen Werkzeugvertrieb. In G beschäftigte sie 11 Arbeitnehmer, darunter den Kläger, der seit 1988 als Werkzeugschleifer tätig war. Sein monatliches Arbeitsentgelt betrug zuletzt etwa 3.000,00 DM brutto. Die Mitarbeiter der Niederlassung G wählten gemeinsam mit den Mitarbeitern des Hauptwerkes in M einen dort eingerichteten Betriebsrat. Die Wahl wurde nicht angefochten.

Seit März 1996 stand die Beklagte in Verhandlungen mit dem gleichfalls in G angestellten Ehepaar J wegen der Übernahme der Niederlassung. Zugleich informierte sie den Betriebsrat darüber, sie habe sich aufgrund der

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Wirtschaftszahlen für die Niederlassung sowie der wirtschaftlichen Lage des Gesamtunternehmens zur Schließung der Niederlassung entschlossen, wenn es nicht zu einer Übernahme komme. Mit Schreiben vom 25. März 1996 hörte sie den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung des Klägers zum 30. April 1996 an. Als Gründe für die Kündigung nannte sie:

> „Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens läßt es nicht mehr zu, daß die Niederlassung G weiterhin mit Verlust arbeitet. Es besteht somit ein Bedarf an einer gesamten Reorganisation, was die Schließung der Niederlassung zur Folge hat."

Im April 1996 forderte sie die Eheleute J auf, endgültig mitzuteilen, ob sie zur Übernahme der Niederlassung bereit seien. Nachdem diese nicht reagierten, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 19. April 1996 zum 31. Mai 1996. Zugleich kündigte sie auch die Arbeitsverhältnisse der anderen Mitarbeiter. Der Geschäftsbetrieb in G wurde zum 31. Juli 1996 eingestellt. Im Frühjahr oder Sommer 1996 plante die Beklagte auch Entlassungen in M . Anlaß und Umfang dieser Entlassungen sind zwischen den Parteien streitig.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben. Hierzu hat er im wesentlichen die Auffassung vertreten, die Kündigung sei gem. § 613 a BGB unwirksam, weil die Niederlassung G auf einen Betriebserwerber übertragen worden sei. Die komplette Werkstatteinrichtung sowie zwei Firmenfahrzeuge seien einer P GmbH übertragen worden, die auch die Kundenliste erhalten habe. Außerdem hat er eine ungenügende Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG gerügt.

Für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung hat er hilfsweise einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt. Er hat die Auffassung vertreten, wenn man mit der

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Beklagten von einer Stillegung der Niederlassung G ausgehe, habe hierin eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung gelegen. Die Maßnahme sei jedenfalls unter dem Gesichtspunkt eines Personalabbaus als erhebliche Betriebseinschränkung anzusehen. Die Beklagte habe nämlich zum selben Zeitpunkt auch die Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmern im Hauptwerk in M geplant. Zusammen mit den 11 Arbeitnehmern in G seien damit die in entsprechender Anwendung von § 17 KSchG maßgeblichen Grenzen überschritten. Beide Maßnahmen hätten in einem sachlichen Zusammenhang gestanden, weil Anlaß die schlechte wirtschaftliche Lage der Beklagten gewesen sei. Der Betriebsrat sei auch zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bezüglich der Niederlassung in G zuständig, nachdem die Wahl nicht angefochten worden sei.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung vom 19. April 1996 nicht zum 31. Mai 1996 - hilfsweise zum nächstmöglichen Termin - aufgelöst wurde,
2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens in erster Instanz die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages tatsächlich weiterzubeschäftigen,
3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Nachteilsausgleich, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Kündigung sei wegen der Stillegung der Niederlassung G sozial gerechtfertigt. Die P GmbH habe nur einzelne Maschinen übernommen, aber

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nicht den Betrieb fortgeführt. Die Maßnahme sei nicht als Betriebsänderung mitbestimmungspflichtig gewesen. Der Betriebsrat in M sei nicht zuständig für G . Der dortige Betrieb gelte infolge der weiten Entfernung vom Hauptsitz als selbständige betriebsverfassungsrechtliche Einheit gem. § 4 BetrVG. Interessenausgleich und Sozialplan seien zwar vom Betriebsrat bezüglich G angestrebt worden; der Betriebsrat habe aber unrealistische Forderungen gestellt, weshalb sie die Verhandlungen nicht weitergeführt habe.

Die Voraussetzungen für ein Mitbestimmungsrecht hätten auch deshalb nicht vorgelegen, weil in G nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt waren. Der Kläger berufe sich zu Unrecht auf Entlassungen in M . Die Maßnahmen in G und in M stünden in keinem Zusammenhang. Die Schließung der Niederlassung G habe ihre Ursache in den dortigen Verhältnissen gehabt. Sie sei bereits im Frühjahr 1996 geplant und beschlossen gewesen, während der Personalabbau in M erst später in Erwägung gezogen worden sei. Im Juni 1996 sei es zu Liquiditätsproblemen gekommen. Sie habe auf Druck der Banken Ende Juni/Anfang Juli einen Unternehmensberater hinzugezogen. Selbst bei Schließung der Niederlassung G Ende Juli 1996 sei noch nicht klar gewesen, in welcher Größenordnung das Personal in M habe reduziert werden sollen (zwischen 25 und 50 Arbeitnehmern).

Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers hat der Senat die Revision insoweit zugelassen, als der Antrag auf Nachteilsausgleich abgewiesen worden ist (Beschluß vom 21. Juli 1998 - 1 AZN

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

199/98 -). Mit der nunmehr eingelegten Revision verfolgt der Kläger seinen Hilfsantrag auf Gewährung eines Nachteilsausgleichs weiter.

Entscheidungsgründe:

Der allein gegen die Abweisung des Hilfsantrages gerichteten Revision des Klägers war stattzugeben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht den hilfsweise geltend gemachten Anspruch auf Nachteilsausgleich gem. § 113 Abs. 3 BetrVG abgewiesen hat, hält der rechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Sache ist noch nicht entscheidungsreif.

I. Das Landesarbeitsgericht ist von der ständigen Senatsrechtsprechung zur Voraussetzung einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung durch Personalabbau abgewichen, wie der Senat schon im Beschluß vom 21. Juli 1998 - 1 AZN 199/98 - über die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers festgestellt hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung verneint. Dabei hat es offen gelassen, ob die Niederlassung G und das Hauptwerk der Beklagten in M einen einheitlichen Betrieb bildeten. Die Niederlassung G sei jedenfalls quantitativ nicht als wesentlicher Betriebsteil einzustufen. Es liege auch keine wesentliche Betriebseinschränkung durch Personalabbau vor. Auch wenn man die im Hauptwerk M durchgeführten Entlassungen einbeziehe, sei dem Kläger nicht der Nachweis gelungen, daß diese Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen nach seiner eigenen Entlassung durchgeführt worden seien.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

2. Dieser Begründung kann der Senat nicht folgen, soweit das Landesarbeitsgericht nur Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen nach der eigenen Entlassung des Klägers berücksichtigen will.

Nach ständiger Senatsrechtsprechung kann eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung durch Betriebseinschränkung auch im bloßen Personalabbau liegen. Voraussetzung für die Annahme einer wesentlichen Einschränkung ist, daß der Personalabbau eine relevante Zahl von Arbeitnehmern erfaßt. Maßgebend sind insoweit die Zahlen entsprechend § 17 KSchG, wobei aber in größeren Betrieben mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein müssen (Senatsbeschluß vom 2. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 - BAGE 32, 14 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972; Senatsurteil vom 2. August 1983 - 1 AZR 516/81 - BAGE 43, 222 = AP Nr. 12 zu § 111 BetrVG 1972; zuletzt Senatsurteil vom 19. Januar 1999 - 1 AZR 342/98 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Entgegen der - nicht näher begründeten - Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der in § 17 KSchG vorgesehene Zeitraum von (heute) 30 Kalendertagen, innerhalb derer die Entlassungen den Schwellenwert überschreiten müssen, um eine Anzeigepflicht auszulösen, für die Frage des erheblichen Personalabbaus i.S.d. § 111 BetrVG nicht maßgebend. Der Senat hat schon in den Entscheidungen vom 22. Mai 1979 (- 1 ABR 17/77 -, aaO und - 1 AZR 848/76 - AP Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972) klargestellt, daß die zeitliche Beschränkung in § 17 KSchG auf die Belange des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist; die Entlassungen sollen nicht verhindert, sondern nur zeitlich gestreckt werden. Für das Vorliegen einer Betriebsänderung spielt dieser Gesichtspunkt keine Rolle. Entscheidend ist vielmehr, wie viele Arbeitnehmer voraussichtlich von der geplanten unternehmerischen Maßnahme betroffen werden,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

mag ihre Durchführung auch stufenweise erfolgen und sich über einen längeren Zeitraum als (heute) 30 Kalendertage hinziehen. Auch dann bleibt sie eine einheitliche Maßnahme, die insgesamt nur einheitlich beurteilt werden kann (siehe Senatsurteil vom 22. Mai 1979, aaO, unter I 2 b der Gründe).

Diese seither ständig vertretene Auffassung hat der Senat auch in seiner vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Entscheidung vom 7. August 1990 (- 1 AZR 445/89 - AP Nr. 34 zu § 111 BetrVG 1972) nicht aufgegeben. Hierzu besteht auch kein Anlaß. Die gegen eine Übernahme des Zeitraums von 30 Kalendertagen sprechenden Gründe gelten unverändert fort. Die Rechtsprechung des Senats ist darüber hinaus bestätigt worden durch die gesetzliche Neuregelung in § 112 a Abs. 1 BetrVG, die eine Betriebsänderung durch bloße Entlassung von Arbeitnehmern anerkennt und für ihren Geltungsbereich die § 17 KSchG entsprechenden Zahlen heranzieht, ohne die zu berücksichtigenden Entlassungen auf 30 Kalendertage zu beschränken.

II. Das angefochtene Urteil ist daher aufzuheben, soweit es den auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gerichteten Hilfsantrag des Klägers abgewiesen hat. Die Sache ist zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Eine abschließende Entscheidung ist dem Senat nicht möglich. Hierzu bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen.

1. Die auf Zahlung des Nachteilsausgleichs gerichtete Klage ist nicht schon deshalb abweisungsreif, weil feststünde, daß für die Niederlassung G überhaupt kein zuständiger Betriebsrat gewählt und/oder im Amt wäre, so daß es auch keiner Verhandlung über einen Interessenausgleich bedurft hätte. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ha-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ben sich die Arbeitnehmer der Niederlassung G gemeinsam mit den Arbeitnehmern des Hauptwerkes in M an der Wahl eines Betriebsrates beteiligt, und zwar auch an der Wahl des Betriebsrates, der zum hier maßgeblichen Zeitpunkt 1996 im Amt war. Die Wahlbeteiligten sind demnach davon ausgegangen, daß Hauptwerk und Niederlassung eine i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes betriebsratsfähige Einheit bildeten.

Es kann dahingestellt bleiben, ob dies zutraf. Zwar mag angesichts der weiten Entfernung zwischen M und G manches dafür sprechen, daß G als selbständiger Betrieb i.S.v. § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG anzusehen war. Die gemeinsame Wahl ist aber nicht angefochten worden. Der Betriebsrat befand sich also wirksam im Amt. Die von der Beklagten gerügte Verkennung des Betriebsbegriffs allein führt nach ständiger Rechtsprechung nicht zur Nichtigkeit der Wahl, sondern nur zu ihrer Anfechtbarkeit (vgl. Senatsbeschluß vom 27. Juni 1995 - 1 ABR 62/94 - AP Nr. 7 zu § 4 BetrVG 1972, unter B I der Gründe; Senatsurteil vom 19. Januar 1999 - 1 AZR 342/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Dies trägt dem Grundsatz Rechnung, daß eine Wahl nur in besonderen Ausnahmefällen nichtig ist, wenn gegen wesentliche Grundsätze des Wahlverfahrens in einem so krassen Maße verstoßen worden ist, daß nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl gewahrt wird. Voraussetzung ist ein grober und offensichtlicher Verstoß (siehe schon Senatsbeschluß vom 17. Januar 1978 - 1 ABR 71/76 - BAGE 30,12 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 11. April 1978 - 6 ABR 22/77 - AP Nr. 8 zu § 19 BetrVG 1972).

Ein in diesem Sinn offensichtlicher und grober Verstoß ist aber nicht zu erkennen. Immerhin hat die Beklagte auch mit dem Betriebsrat im Hauptwerk über ei-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

nen Interessenausgleich und Sozialplan für G zunächst Verhandlungen geführt, diese dann aber wegen der aus ihrer Sicht überzogenen Vorstellungen des Betriebsrats abgebrochen. Sie ist also selbst zunächst nicht von der Unzuständigkeit des Betriebsrates ausgegangen.

2. Die Sache ist auch nicht deshalb entscheidungsreif, weil der Tatbestand einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung auszuschließen wäre.

a) Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, daß in G weniger als 21 Arbeitnehmer beschäftigt waren und deshalb § 111 BetrVG wegen des dort festgelegten entsprechenden Schwellenwertes von vornherein nicht zur Anwendung kommen könnte. Es kann dahingestellt bleiben, ob § 111 BetrVG nicht ohnehin einschränkend auszulegen ist, wenn es sich um einen Kleinbetrieb eines größeren Unternehmens handelt (s. im einzelnen Senatsurteil vom 8. Juni 1999 - 1 AZR 831/98 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Ausgehend von der zwar möglicherweise anfechtbaren, aber nicht angefochtenen Wahl ist die Niederlassung G für die Beurteilung der Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 f. BetrVG nicht als selbständiger Betrieb, sondern als Teil eines einheitlichen Betriebes anzusehen. Wird ein Betriebsrat wirksam für eine als betriebsratsfähig angesehene Einheit gewählt, ist auch hinsichtlich seiner Mitbestimmungsrechte von dieser Einheit auszugehen (Senatsurteil vom 19. Januar 1999 - 1 AZR 342/98 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Der Senat hat auch für den umgekehrten Fall, daß für den Teil eines Betriebes ein eigener Betriebsrat gewählt wurde, angenommen, daß dieser Betriebsrat alle entsprechenden Beteiligungsrechte hat; solange dessen Wahl nicht wirksam angefochten wurde, ist unerheblich, ob er tatsächlich für eine betriebsratsfähige Einheit gewählt worden ist (Senatsbeschluß vom 27. Juni 1995 - 1 ABR 62/94 - AP Nr. 7 zu § 4 BetrVG 1972).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Bei der danach gebotenen „betriebseinheitlichen" Sichtweise war die Niederlassung G Teil eines einheitlichen Betriebes mit insgesamt ca. 270 Arbeitnehmern, der dem Anwendungsbereich der §§ 111 f. BetrVG unterfällt.

b) Dementsprechend ist dann allerdings auch für die Frage, ob eine erhebliche Betriebsänderung i.S.d. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorliegt, von der betriebseinheitlichen Sicht auszugehen. Die Stillegung der Niederlassung G war keine Betriebsstillegung, sondern nur die Stillegung eines Betriebsteils. Diese Maßnahme ist als Stillegung grundsätzlich nur dann erheblich, wenn es sich um einen wesentlichen Betriebsteil handelte. Das hat das Landesarbeitsgericht nach dem bisherigen Feststellungen allerdings zutreffend verneint. Die Wesentlichkeit kann sich aus der Bedeutung des Betriebes für den Gesamtbetrieb ergeben (vgl. Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1988 - 1 ABR 47/87 - BAGE 60, 237 = AP Nr. 26 zu § 111 BetrVG 1972; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 111 Rz 65, 66). Im Regelfall ist ein Betriebsteil nur dann als wesentlich anzusehen, wenn in ihm auch ein erheblicher Teil der Belegschaft beschäftigt ist. Insoweit sind wiederum die Zahlen des § 17 KSchG zugrunde zulegen (Senatsurteil vom 7. August 1990 - 1 AZR 445/89 - AP Nr. 34 zu § 111 BetrVG 1972). Bei einer Gesamtzahl von ca. 270 Arbeitnehmern lag G mit 11 Arbeitnehmern deutlich unter dieser Grenze. Auch die Funktion der Niederlassung G - Sägeschärfdienst und Vertrieb - gibt keinen Anlaß für eine andere Beurteilung. Dem Landesarbeitsgericht ist also insoweit zuzustimmen, als es die Voraussetzungen einer Betriebsänderung durch Stillegung eines wesentlichen Betriebsteils verneint hat.

c) Nicht auszuschließen ist aber die Annahme einer Betriebsänderung in Form einer wesentlichen Einschränkung des gesamten Betriebes durch Personalabbau.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Auch dies hat das Landesarbeitsgericht im Ansatz gesehen, dann aber durch die Beschränkung der einzubeziehenden Entlassungen auf solche, die im Zeitraum von 30 Kalendertagen nach Entlassung des Klägers erfolgt sind, mit unzutreffender Begründung verneint.

Ausgehend von einer Gesamtbelegschaft von ca. 270 Arbeitnehmern läge ein an den Zahlenwerten des § 17 KSchG orientierter erheblicher Personalabbau vor, wenn mindestens 27 Arbeitnehmer (10 %) entlassen werden. Diese Zahl wurde in G mit maximal 11 Entlassungen allein nicht erreicht. Der Kläger hat aber behauptet, daß in M Entlassungen in einer Größenordnung von ca. 30 Arbeitnehmern geplant worden seien, und zwar in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit der Entscheidung über G . Sollte dies zutreffen, erreichte die Gesamtzahl der Entlassungen den relevanten Zahlenwert.

Dies allein genügte aber noch nicht, um eine mitbestimmungspflichtige wesentliche Betriebseinschränkung anzunehmen. Entscheidende Voraussetzung ist weiter, daß die Entlassungen auf einen einheitlichen Plan zurückgehen. Maßgebender Anknüpfungspunkt für das Mitbestimmungsrecht ist die unternehmerische Entscheidung, aus der sich ergibt, wie viele Arbeitnehmer voraussichtlich von der Maßnahme insgesamt nachteilig betroffen werden (siehe schon Senatsentscheidungen vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 - BAGE 32, 14 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972 sowie - 1 AZR 848/76 - AP Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 111 Rz 71; Baeck/Diller, NZA 1997, 689, 691). Eine einheitliche Planungsentscheidung kann auch eine stufenweise Durchführung vorsehen und daher den Abbau über einen längeren Zeitraum erstrecken (jedenfalls länger als die vom Landesarbeitsgericht angenommenen 30 Kalendertage).

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Umgekehrt folgt aus dem Umstand, daß die Entlassungen in einem zeitlichen Zusammenhang durchgeführt werden, noch nicht zwingend, daß sie auch auf eine einheitliche Planung zurückzuführen sind (vgl. auch Baeck/Diller, aaO, S. 693). Die Entlassungen können Folge unterschiedlicher Planungen sein, die jeweils zeitlich unabhängig voneinander und aus unterschiedlichen wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen gefaßt wurden. Immerhin kann gerade bei Betriebsänderungen in Form von Personalabbau die Zeitgleichheit der Entlassungen durchaus ein Indiz für eine einheitliche Planung sein.

Ist Auslöser der Maßnahme ganz generell die schlechte wirtschaftliche Situation, die eine Kostensenkung durch Personalabbau erfordert, kann je nach den Umständen eine einheitliche Planung auch dann anzunehmen sein, wenn die Umsetzung dieses Zieles auf verschiedenen Betriebsebenen zu unterschiedlichen Maßnahmen führt (enger wohl Baeck/Diller, aaO, die allgemeinen unternehmerischen Zielsetzungen wegen Kosten und Rationalisierung keine entsprechende Klammerfunktion zusprechen).

III. Ob eine derartige einheitliche Planungsentscheidung vorlag, die es rechtfertigen könnte, die Entlassungen in G und in M zusammenfassend unter dem Aspekt Betriebseinschränkung durch Personalabbau zu würdigen, hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, da es aus seiner Sicht nur auf den Zeitraum von 30 Kalendertagen ankam. Mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen ist dem Senat insoweit eine abschließende Entscheidung nicht möglich. Die Sache ist also an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen zur weiteren Sachaufklärung. Den Parteien ist Gelegenheit zu geben, zu den unter II der Gründe angesprochenen Punkten Stellung zu nehmen.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bei der erneuten Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Frage, ob eine einheitliche Planungsentscheidung vorlag, einerseits berücksichtigen müssen, daß der Personalabbau unterschiedliche Betriebsteile betraf. Die Entscheidung, die vom Hauptwerk weit entfernte Niederlassung G zu schließen, kann Ursachen gehabt haben, die allein in der besonderen Situation der Niederlassung lagen und nicht entscheidend durch die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Gesamtbetriebes bedingt waren, die den Personalabbau im Hauptwerk veranlaßten. Dabei wird zu berücksichtigen sein, wann die beiden Entscheidungen fielen, nämlich einerseits die Niederlassung G zu schließen, und andererseits im Hauptwerk Personal abzubauen. Die Gespräche mit dem Betriebsrat, die die Schließung in G betrafen, haben bereits im März/April 1996 stattgefunden, die für das Mitbestimmungsrecht entscheidende Planung muß also zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen gewesen sein. Wann die Entscheidung über einen (weiteren) Personalabbau in M fiel, ist streitig. Nach Darlegung der Beklagten erfolgte der Anstoß hierzu erst im Juni/Juli 1996, als auf Druck der Banken ein Unternehmensberater eingeschaltet worden sei.

Sollte sich ein deutliches zeitliches Auseinanderfallen der Maßnahmen herausstellen, könnte das unter Berücksichtigung der Sonderstellung der Niederlassung in G eher für getrennte unternehmerische Planungen sprechen. Andererseits weist der Kläger nicht zu Unrecht darauf hin, daß die Beklagte sich schon im Anhörungsschreiben an den Betriebsrat vom 25. März 1996 auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtunternehmens berufen hat, die es nicht mehr zulasse, daß die Niederlassung G weiter mit Verlust arbeite; es bestehe Bedarf an einer umfassenden Reorganisation, was die Schließung der Niederlassung zur Folge habe. Dies

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

könnte ein Hinweis sein, daß die Schließung der Niederlassung und die damit verbundenen Entlassungen der Arbeitnehmer doch Teil eines Gesamtkonzeptes waren, das auf eine einheitliche Planungsentscheidung zurückging.

Dieterich Wißmann Rost

Gentz Schneider

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS