

Aktenzeichen: 1 AZR 843/76

LAG Nürnberg Urteil des BAG vom 4. Dezember 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 111, §§ 112, 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1; BGB § 613 a; KSchG § 17 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Der Übergang eines Betriebes durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber ist für sich allein keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Für den rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang gilt die Sonderregelung des § 613 a BGB.
 2. Erschöpft sich der rechtsgeschäftliche Betriebsübergang jedoch nicht in dem bloßen Betriebsinhaberwechsel, sondern ist er mit Maßnahmen verbunden, die als solche einen der Tatbestände des § 111 BetrVG erfüllen, so sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG zu wahren.



1 AZR 843/76

2 Sa 544/75 Nürnberg

Verkündet am
4. Dezember 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1979 durch den Richter Dr. Dieterich als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Gnade für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 22. Juli 1976 - 2 Sa 544/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG.

Die 15 Kläger waren bei der Beklagten in deren Brauereibetrieb tätig. Insgesamt beschäftigte die Beklagte dort 86 Arbeitnehmer.

Am 22. April 1975 setzte der Inhaber der Beklagten den Betriebsrat davon in Kenntnis, daß der Betrieb ab dem 1. Mai 1975 von der Ersten Kulmbacher Aktienbrauerei (EKU) pachtweise übernommen werde und daß diese zur Übernahme von 54 der 86 Betriebsangehörigen bereit sei. Der Betriebsrat erhielt von der Beklagten eine Liste mit den Namen von 31 oder 32 zur Entlassung vorgeschlagenen Mitarbeitern.

- 3 -

Am 24. April 1975 wurde die Belegschaft in einer Betriebsversammlung über die Situation unterrichtet. Dabei bot der Inhaber der Beklagten den ausscheidenden Mitarbeitern Arbeitsplätze in der Spinnerei Neuhof an.

Am 29. April 1975 nahm der Betriebsrat gegenüber der Beklagten schriftlich zu den geplanten Maßnahmen Stellung. Darin erklärte er, er könne den Maßnahmen nur zustimmen, wenn eine Erklärung abgegeben werde, daß den zur Spinnerei Neuhof überwechselnden Arbeitnehmern für die Dauer von zwei Jahren lediglich aus Gründen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigten, gekündigt werden könne und die bisherige Betriebszugehörigkeit dort voll angerechnet werde, und wenn ferner für diejenigen Arbeitnehmer, die den angebotenen Arbeitsplatz in der Spinnerei Neuhof nicht annähmen, ein Sozialplan aufgestellt werde.

Ebenfalls am 29. April 1975 kündigte die Beklagte u.a. auch den Klägern unter Einhaltung der für sie jeweils geltenden Kündigungsfristen. Gleichzeitig stellte sie die gekündigten Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei. Ein Interessenausgleich gemäß § 112 BetrVG, wie er vom Betriebsrat und der zuständigen Gewerkschaft gefordert worden war, kam nicht zustande.

Die Kläger haben nach ihrem Ausscheiden bei der Beklagten kein Arbeitsverhältnis zur Spinnerei Neuhof begründet.

Mit ihren im Juni 1975 erhobenen Klagen machen die Kläger in erster Linie Abfindungsansprüche gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG mit der Begründung geltend, sie seien aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen worden, die die Beklagte ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat



- 4 -

durchgeführt habe. Zwar stelle der Übergang eines Betriebes auf einen anderen Inhaber für sich allein noch keine Betriebsänderung dar, sofern der Betrieb sonst unverändert bleibe. Hier habe die Beklagte aber im Zuge der Verpachtung ihres Betriebes die Arbeitsverhältnisse von insgesamt 27 Mitarbeitern durch Kündigung oder in anderer Form gelöst. Es sei kaum vorstellbar, daß eine Personalreduzierung um fast ein Drittel nicht mit einer Verminderung der Produktionskapazität zusammenfalle. Die Beklagte habe deshalb mit dieser Maßnahme eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorgenommen. Die Pächterin habe sodann die Gesamtkapazität des Betriebes nach der Übernahme um 90 % herabgesetzt. Desweiteren habe sie einen Flaschenfüller mit zehn Beschäftigten stillgelegt und die gesamte Verwaltung nach Kulmbach verlagert. Die bereits von der Beklagten durchgeführte Freistellung von 27 Arbeitnehmern deute darauf hin, daß eine Absprache zwischen ihr und der Pächterin stattgefunden habe. Die Maßnahmen der Beklagten und der Pächterin müßten deshalb im Zusammenhang gesehen und als Einheit betrachtet werden. Dann aber liege auf jeden Fall eine Betriebsänderung vor. Entweder sei der Betrieb nach der Verpachtung mit anderen Betrieben zusammengeschlossen worden (§ 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG) oder es habe eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation stattgefunden (§ 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG).

Die Kläger haben beantragt,

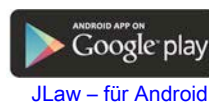
die Beklagte zu verurteilen, an sie je Abfindungen zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Mit der Begründung, die Beklagte habe eine Massenentlassung nach § 17 Abs. 1 Nr.2 KSchG oh-

- 5 -



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



- 5 -

ne die gesetzlich vorgeschriebene Anzeige beim Arbeitsamt vorgenommen, haben die Kläger zu 6) bis 11) hilfsweise noch beantragt,

festzustellen, daß die ihnen gegenüber von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen ihre Arbeitsverhältnisse nicht aufgelöst haben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

Die von ihr getroffenen Maßnahmen stellten keine Betriebsänderung dar. Aus der Zahl der gekündigten Arbeitnehmer lasse sich eine Betriebsänderung nicht herleiten; denn ihre Belegschaft sei nur um etwa 19 % vermindert worden. Durch die ausgesprochenen Kündigungen sei auch kein einzelner wesentlicher Betriebsteil betroffen worden; vielmehr habe sie quer durch alle Betriebsabteilungen gekündigt. Was die Pächterin EKU nach der Verpachtung vorgenommen habe, könne ihr – der Beklagten – nicht zugerechnet werden. Im übrigen sei die Kündigung für die betroffenen Mitarbeiter auch nicht mit wesentlichen Nachteilen verbunden gewesen; denn allen gekündigten Mitarbeitern seien neue Arbeitsplätze bei der Spinnerei Neuhoof unter Weitergewährung des bisherigen Lohnes angeboten worden.

Zum Hilfsantrag der Kläger zu 6) bis 11) hat die Beklagte vorgetragen, einer Massenentlassungsanzeige beim Arbeitsamt habe es nicht bedurft, weil sie nicht innerhalb von vier Wochen wenigstens 10 % der Belegschaft entlassen habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klagen abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgen die Kläger ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen stehen den Klägern Abfindungsansprüche gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG zu.

1. Nach der genannten Vorschrift 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.

a) Die Vorinstanzen haben die Klage daran scheitern lassen, daß die Entlassung der Kläger nicht die Folge einer Betriebsänderung gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt: Der Übergang eines Betriebes auf einen anderen Inhaber sei für sich allein noch keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Ebenso wenig seien Entlassungen eine Betriebsänderung. Der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege nur die der Entlassung vorausgehende unternehmerische Entscheidung, und diese bestehe hier in dem Entschluß der Beklagten zur Betriebsverpachtung, die wiederum keine Betriebsänderung darstelle. Die Freistellung von 27 Arbeitnehmern durch die Beklagte erfülle auch zusammen mit späteren Maßnahmen der Pächterin nicht die Voraussetzungen des § 111 BetrVG. Diese Bestimmung enthalte eine abschließende Regelung der Fälle, die als Betriebsänderung gelten sollten. Der Fall, daß ein Unternehmer seinen Betrieb verpachten wolle, der Pächter aber die Übernahme der gesamten Belegschaft ablehne und der Verpächter deshalb einen Teil der Belegschaft

- 7 -

entlassen müsse, sei in die gesetzliche Konzeption bewußt oder unbewußt nicht aufgenommen worden.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Revision mit Recht bekämpft. Es trifft zwar zu, daß der Übergang eines Betriebes durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber für sich allein keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellt; die Folgen eines solchen rechtsgeschäftlichen Betriebsinhaberwechsels für die Arbeitsverhältnisse der Betriebsangehörigen sind in § 613 a BGB besonders geregelt. Anders verhält es sich aber, wenn sich der rechtsgeschäftliche Betriebsübergang nicht in dem bloßen Betriebsinhaberwechsel erschöpft, sondern mit Maßnahmen verbunden ist, die als solche einen der Tatbestände des § 111 BetrVG erfüllen. In diesem Falle sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG zu wahren. Es ist kein Grund ersichtlich, der die Anwendbarkeit der Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen ausschliesse, wenn die Betriebsänderung mit einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang verbunden ist. Vielmehr erfordert der soziale Schutzzweck dieser Vorschriften ihre Anwendung auch in einem solchen Falle.

b) Im vorliegenden Falle hat die Beklagte vor dem Betriebsübergang auf die Pächterin eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorgenommen.

Wie der Senat in seinen Entscheidungen vom 22. Mai 1979 (1 ABR 17/77, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, und 1 AZR 848/76, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972) im einzelnen dargelegt hat, setzt eine Betriebsänderung in der



Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht notwendig eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus; vielmehr kann auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebseinschränkung sein. Der Senat hat in den genannten Entscheidungen die Betriebseinschränkung definiert 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. Erforderlich ist allerdings eine erhebliche Personalreduzierung, wobei nach den genannten Senatsentscheidungen die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, als Maßstab dienen können.

Die Beklagte wendet sich gegen diese Rechtsprechung des Senats zur Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Sie hat jedoch keine neuen Gesichtspunkte vorgebracht, die den Senat zur Überprüfung seiner Auffassung veranlassen könnten. Mit den von ihr angeführten Argumenten hat sich der Senat bereits in den erwähnten, den Parteien bekannten Entscheidungen vom 22. Mai 1979 auseinandergesetzt. Hierauf wird verwiesen. An den darin aufgestellten Grundsätzen hat der Senat auch in seinem zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehenen Beschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - festgehalten. Er hat dort lediglich offengelassen, ob die Zahlen- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG auch bei Großbetrieben mit einigen tausend Mitarbeitern herangezogen werden können. Diese Frage braucht hier ebenfalls nicht entschieden zu werden.



Im Betriebe der Beklagten waren insgesamt 86 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beklagte hat mehr als 15 Mitarbeiter, also weit mehr als 10 % der im Betriebe regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, entlassen. Die Zahlenangaben des hier in Frage kommenden § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG sind damit sogar erheblich überschritten. Eine Personalreduzierung solchen Ausmaßes bedeutet zugleich eine erhebliche Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes. Damit erfüllt schon die von der Beklagten vor dem Betriebsübergang durchgeführte Personalreduzierung mit der Entlassung der Kläger den Tatbestand der Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG, so daß es auf die weitere Frage, ob auch spätere Maßnahmen der Pächterin des Betriebes etwa in Verbindung mit den vorangegangenen Maßnahmen der Beklagten eine Betriebsänderung darstellen, nicht mehr ankommt.

c) Hat die Beklagte hiernach eine Betriebsänderung vorgenommen, so war sie nicht nur verpflichtet, den Betriebsrat vorher rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sich mit ihm zu beraten (§ 111 Satz 1 BetrVG), sondern auch gehalten, durch Verhandlungen mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich anzustreben (§ 112 BetrVG). Daß sie ernsthaft versucht hätte, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich zu kommen, ist nicht ersichtlich. Die Beklagte hat derartiges auch nicht vorgetragen.

Die Voraussetzungen für den Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG sind mithin gegeben. Der Anspruch setzt kein Verschulden des Arbeitgebers voraus. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Beklagte schuldhaft die Entlassung ihrer Mitarbeiter nicht als Betriebsänderung angesehen und deswegen auch keinen Versuch eines Interessenausgleichs unternommen hat.



- 10 -

2. Das angefochtene Urteil war demnach aufzuheben. Eine abschließende Entscheidung in der Sache ist dem Senat nicht möglich. In den Vorinstanzen ist bisher nur über den Grund des Anspruchs gestritten worden. Die Höhe der Abfindungen haben die Kläger in das Ermessen des Gerichts gestellt. Sie ist aufgrund einer Abwägung der sozialen Belange jedes einzelnen Klägers und der wirtschaftlichen Situation der Beklagten festzusetzen. Die dafür maßgeblichen tatsächlichen Umstände sind bislang nicht festgestellt worden. Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. Die Sache war deshalb zur Entscheidung über die Höhe der Abfindungsansprüche an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Seidensticker,
zugleich für den er-
krankten Richter am
Bundesarbeitsgericht
Dr. Dieterich

Dr. Etzel

Dr. Wehr

Gnade



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)