

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

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

- Leitsätze:
1. Eine Betriebsänderung in der Form der Betriebs-einschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG setzt nicht notwendig eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus. Auch ein blo-ßer Personalabbau unter Beibehaltung der säch-lichen Betriebsmittel kann eine Betriebsein-schränkung sein.
 2. Erforderlich ist eine erhebliche Personalredu-zierung, wobei die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, als Maßstab gelten kön-nen.
 3. Bei der Prüfung der Frage, ob eine Betriebs-einschränkung vorliegt, ist von dem regelmä-ßigen Erscheinungsbild des Betriebes auszuge-hen. Gewöhnliche Schwankungen der Betriebstä-tigkeit, die mit der Eigenart des jeweiligen Betriebes zusammenhängen, sind keine Betriebs-änderungen, auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird.
 4. Die Regelung des § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG verstößt nicht gegen den Gleichheits-satz der Verfassung.

Aktenzeichen: 1 AZR 848/76

Urteil des BAG vom 22. Mai 1979

LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 848/76

5 Sa 570/76 München

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 Bücker und Flachsenberg für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Oktober 1976 - 5 Sa 570/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Elektrotechnik. Sie unterhält in Sch ein Werk, das Vorprodukte für Lampen fertigt. Es besteht dort ein Betriebsrat. Der Kläger war seit dem 9. Juli 1973 in diesem Werk der Beklagten als Grobdrahtzieher zu einem Stundenlohn von zuletzt 7,03 DM bei 40-stündiger Wochenarbeitszeit beschäftigt.

Infolge konjunkturbedingten Auftragsrückgangs und deswegen, weil in einen Kooperationsvertrag gesetzte Absatzerwartungen nicht zu realisieren waren, sah sich die Beklagte gezwungen, bei grundsätzlicher Beibehaltung des Produktions- und Absatzprogramms und der Fertigungsmethoden sowie der maschinellen Einrichtungen und Anlagen die personelle Kapazität ihres Betriebes der voraussichtlichen Entwicklung der Absatzmöglichkeiten in den Jahren 1975/1976 anzupassen. Hierzu ging die Beklagte vom 7. November 1974 bis zum 30. Juni 1976 mit Zustimmung des Betriebsrats zu Kurzarbeit über, die von einer Einstellungssperre begleitet war.

Da nach den Prognosen über die weitere Entwicklung der Auftragslage auch für 1976 eine Auslastung der vollen Fertigungskapazitäten nicht zu erwarten war, stellte die Beklagte Erwägungen über eine Reduzierung der überschüssigen personellen Kapazitäten an. Diese Überlegungen schlugen sich in einem Personalplan für die Lohnempfänger nieder, der die Einsparung von 29 Arbeitskräften ohne gleichzeitige Verringerung der technischen und maschinellen Kapazitäten bis Ende des Jahres 1976 vorsah (Plan I). Dabei hoffte die Beklagte, diese Personalreduzierung ohne Kündigungen durch Nichtwiederbesetzung anderweitig freiwerdender Arbeitsplätze realisieren zu können. Als die Beklagte in der Folgezeit jedoch zu der Erkenntnis kam, daß auch dieser Personalabbau dem Kapazitätsüberhang im personellen Bereich noch nicht hinreichend Rechnung trage, plante sie, die Zahl der Lohnempfänger im Werk Sch von 441 am 31. Dezember 1975 bis zum Jahresende 1976 um 66 auf 375 Personen zu verringern, wobei man annahm, daß 30 bis 40 Kündigungen ausgesprochen werden müßten, während der Rest aufgrund normaler Fluktuation ausscheiden würde (Plan II).

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Personalreduzierungen waren vor ihrer Durchführung Gegenstand von Gesprächen zwischen der Geschäftsleitung der Beklagten und dem Betriebsrat. Beratungen mit dem Ziel eines Interessenausgleichs fanden jedoch nicht statt.

In Durchführung ihrer Zielsetzung sprach die Beklagte sodann 42 Kündigungen wegen Arbeitsmangels aus, und zwar aufgrund der ersten Planung drei Kündigungen am 13. Januar 1976 und weitere 39 Kündigungen aufgrund der überarbeiteten neuen Personalplanung in der Zeit vom 25. Februar bis zum 26. März 1976. Von diesen letzteren Kündigungen war auch der Kläger betroffen, dem die Beklagte am 15. März zum 3. April 1976 kündigte.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger in erster Linie zunächst gegen die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung gewandt, die er für unwirksam gehalten hat. Hilfsweise hat er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung gemäß § 113 BetrVG beantragt und zur Begründung vorgetragen, die Beklagte habe mit den Personalreduzierungen eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorgenommen, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Die Zahlung einer Abfindung könne der Kläger nicht verlangen; denn er sei nicht infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG entlassen worden. Ein Personalabbau als solcher ohne Verminderung sächlicher Betriebsmittel sei keine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung.

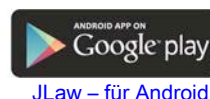
Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien am 3. April 1976 beendet worden ist. Auf den Hilfsantrag des Klägers hat es die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 1.190,-- DM an den Kläger verurteilt.

Auf die Berufung der Beklagten, mit der diese sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung einer Abfindung wandte, hat das Landesarbeitsgericht unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 600,-- DM verurteilt und die Berufung im übrigen zurückgewiesen.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Abweisungsbegehren gegenüber dem allein noch im Streit befindlichen Hilfsantrag des Klägers weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

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. Da die Beklagte unstreitig vor der Kündigung des Klägers keinen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht hat, hängt der Klageanspruch allein davon ab, ob der Kläger im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen worden ist.

§ 111 Satz 1 BetrVG erfaßt geplante 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 Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten, darunter in der Ziffer 1 die Einschränkung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen. Eine solche Betriebseinschränkung hat die Beklagte hier vorgenommen.

1. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat sich die Beklagte zu Anfang des Jahres 1976 wegen des anhaltenden konjunkturbedingten Auftragsrückgangs zu einer Verminderung ihrer Belegschaft um 66 Lohnempfänger entschlossen, um so die personelle Kapazität ihres Betriebes bei grundsätzlicher Beibehaltung des Produktions- und Absatzprogramms, der Fertigungsmethoden sowie der maschinellen Einrichtungen und Anlagen der voraussichtlichen Entwicklung der Absatzmöglichkeiten anzupassen. Aufgrund einer entsprechenden Personalplanung entließ sie in

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

- 5 -



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



- 5 -

den Monaten Januar bis März 1976 insgesamt 42 Lohnempfänger, darunter auch den Kläger. Es handelte sich mithin um einen Personalabbau größeren Umfangs ohne Verringerung der sächlichen Betriebskapazität.

Ob eine solche Maßnahme, die die sächliche Betriebskapazität unberührt läßt, überhaupt eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sein kann, ist im Schrifttum sehr umstritten.

a) 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 Produktionsbetriebs gelten, dagegen nicht für Dienstleistungsbetriebe, weil hier die personelle Kapazität mit der Betriebskapazität identisch sei und deshalb jede Personalreduzierung die Betriebskapazität berühre.

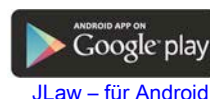
Andere Autoren stellen dagegen für den Begriff der Betriebseinschränkung allgemein auf die Verminderung der Leistungsfähigkeit des Betriebes ab, gleichgültig ob dies durch Außerbetriebsetzung oder geringere Ausnutzung sächlicher Betriebsmittel oder durch Personalreduzierung geschieht (Hanau, ZfA 1974, 89 [98]; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 106 Anm. 60). Wieder andere meinen, daß Massenentlassungen für sich allein schon 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.).

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

- 6 -



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

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

b) Der überwiegenden Meinung, wonach ein Personalabbau ohne Stilllegung von Betriebsanlagen keine Betriebseinschränkung sein könne, ist das Landesarbeitsgericht mit Recht nicht gefolgt. Die für diese Meinung 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 mitumfasse. Es müsse zwischen Betrieb und Betriebsgemeinschaft unterschieden werden. Nach heutigem 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 wesensmäßig 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

- 7 -

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 Betriebsänderung 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 bisherige personelle 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-Jürging-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, in 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

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

- 8 -



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

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

- 8 -

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.

- 9 -



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

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

bb) Für die Auffassung, daß eine Personalverminderung als solche keine Betriebsänderung sein könne, wird ferner die Formulierung in § 111 Satz 1 BetrVG angeführt, wo 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.

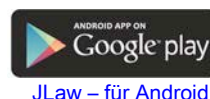
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 17, 18 a ff. UrhG geschützt.



Das entspräche sicher nicht dem sozialen Sinn und Zweck des Gesetzes, wäre wegen der Aufspaltung eines wirtschaftlich-sozial einheitlichen Vorganges 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, stehen die zitierten



Formulierungen 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, können ungereimte Ergebnisse vermieden werden. 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 Umfange eine nach der Betriebsgröße gestaffelte Zahl von Arbeitnehmern durch die unternehmerischen Maßnahmen nachteilig betroffen wird, wobei nach § 111 Abs. 2 Satz 2 des Regierungsentwurfs ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats jedoch



entfallen sollte, wenn die unternehmerische Maßnahme 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 fürchtete 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. Vielmehr erfordert der den §§ 111 bis 113 BetrVG zugrunde liegende soziale Schutzzweck hier 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 Anzahl Arbeitnehmer von ihm 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 Massentlassungen herangezogen werden (ebenso: Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 8; Dietz-Richardi, aaO, § 111 Anm. 12; GK-Fabrizius, aaO, § 111 Anm. 65). Diese Vorschrift dient zwar 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 1976 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.



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 schon 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 ersichtlich auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat angenommen, daß es



- 15 -

sich im vorliegenden Falle um eine ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes handelt. Es hat hierzu ausdrücklich festgestellt, die Beklagte habe nach ihrem eigenen Vortrag mit der Wiederbelebung der Auftragseingänge innerhalb eines wirtschaftlich nur unbedeutenden Zeitraumes nicht gerechnet und deshalb ihre personelle Kapazität bewußt für eine wirtschaftlich nicht unbedeutende Zeitdauer verringert.

Hiergegen wendet sich die Revision. Sie macht geltend, im Tatbestand des angefochtenen Urteils heiße es, die Prognosen der Beklagten über die mutmaßliche Entwicklung des Absatzes seien dahin gegangen, daß auch im Jahre 1976 die Auftragslage eine Auslastung der vollen Fertigungskapazitäten nicht wieder erlauben würde. Der Personalabbau sei demnach nur auf das Jahr 1976, mithin auf einen überschaubaren Zeitraum gezielt gewesen; er habe also nicht von Dauer sein, sondern nur solange anhalten sollen, bis die konjunkturelle Situation eine Verbesserung der Auftragslage ermögliche. Die gegenteilige Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts sei mit den tatbestandlichen Feststellungen nicht zu vereinbaren.

Dieser Revisionsangriff geht fehl. Aus der Tatsache, daß sich die Prognose über die voraussichtliche Auftragsentwicklung auf das Jahr 1976 beschränkte, kann nicht gefolgert werden, die Personalverminderung habe zeitlich bis zum Ende des Jahres 1976 begrenzt werden sollen. Die Prognose konnte sich naturgemäß nur auf einen absehbaren Zeitraum erstrecken. Dieser war das Jahr 1976. Wie sich die konjunkturelle Lage in späterer Zeit entwickeln würde, war völlig ungewiß. Die Verringerung der personellen Kapazität erfolgte daher auf unabsehbare Zeit. Daß irgendwann einmal in späterer Zukunft mit einem Konjunkturaufschwung und dadurch mit einer Besserung der Auftragslage gerechnet wurde, kann die Verminderung der personellen Kapazität des Betriebes der Beklagten nicht als nur vorübergehend erscheinen lassen. Sie war von vornherein auf eine nicht absehbare Zeit berechnet. Nur hierauf kann es nach dem sozialen Schutzzweck der §§ 111 ff. BetrVG ankommen.

- 16 -



2. Entgegen der Ansicht der Revision ist dem Landesarbeitsgericht auch darin zuzustimmen, daß von dem von der Beklagten beschlossenen Personalabbau erhebliche Teile der Belegschaft nachteilig betroffen werden konnten. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte eine Reduzierung des Personals um 66 Arbeitnehmer beschlossen, wobei dieses Ziel notfalls durch Kündigungen erreicht werden sollte, wenn sich die Hoffnung auf ein Ausscheiden von etwa 30 Arbeitnehmern aus sonstigen Gründen nicht erfüllen würde. Bei der Größe des Betriebes der Beklagten würden aber bereits 50 Arbeitnehmer ausreichen, um die Anzeigepflicht nach § 17 Abs. 1 KSchG zu begründen.

Zu Unrecht meint die Revision, das Landesarbeitsgericht habe nur von den tatsächlich beabsichtigten 30 bis 40 Kündigungen ausgehen dürfen. Für die Frage, ob erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, kommt es darauf an, für wieviele Arbeitnehmer sich die beabsichtigte unternehmerische Maßnahme nachteilig auswirken kann, und nicht darauf, ob sie sich später tatsächlich auch in diesem Umfange auswirkt. Das angefochtene Urteil stellt ausdrücklich fest, daß der angestrebte Personalabbau um 66 Personen notfalls auch durch Kündigungen habe erreicht werden sollen. Damit konnte die geplante Maßnahme für einen erheblichen Teil der Belegschaft die Entlassung bedeuten. Das reicht zur Annahme einer Betriebs einschränkung im Sinne des Gesetzes aus.

3. Der Klageanspruch scheitert schließlich auch nicht daran, daß der Personalabbau die notwendige Folge der konjunkturbedingten schlechten Absatzlage war. Wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 - (AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972 [Teil II B 3 der Gründe]) im Anschluß an die Entscheidungen des Senats vom 17. September 1974 und vom 14. September 1976 (AP Nrn. 1 und 2 zu § 113 BetrVG 1972) ausgeführt hat, will die Vorschrift des § 111 BetrVG nach ihrem sozialen Schutzzweck alle dort genannten, für die Belegschaft nachteiligen Maßnahmen erfassen, die dem unternehmerischen Verantwortungsbereich zuzurechnen sind. Dem unternehmerischen Verantwortungsbereich, der gerade auch die unternehmerischen Risiken umfaßt, sind aber auch



solche Maßnahmen zuzuordnen, die sich aus einer wirtschaftlichen Notlage ergeben und mehr oder minder durch die wirtschaftliche Situation diktiert werden.

4. Das Landesarbeitsgericht ist hiernach ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gelangt, daß die Entscheidung der Beklagten über den Personalabbau eine solche über eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Ziffer 1 BetrVG war, die den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats gemäß den §§ 111, 112 BetrVG unterlag. Da sie den Personalabbau ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführt hat, sind die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch des Klägers nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG erfüllt.

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 Sanktionscharakter 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. Was die Höhe der Abfindung angeht, so hat das Landesarbeitsgericht dem bei seiner Entlassung 51-jährigen Kläger, der knapp drei Jahre bei der Beklagten beschäftigt war, einen Betrag von 600,-- DM als angemessen zuerkannt. Das entspricht etwa einem halben Monatslohn. Daß die Abfindung zu hoch bemessen wäre, wird von der Beklagten mit ihrer Revision nicht geltend gemacht und ist auch nicht ersichtlich. Da der Kläger seinerseits keine Revision eingelegt hat, kann der Senat nicht prüfen, ob die Abfindung etwa zu niedrig angesetzt worden ist.



- 18 -

V. Hiernach erweist sich das angefochtene Urteil als zu-
treffend, so daß die Revision der Beklagten zurückzuweisen
war.

gez.: Dr. Müller

Bücker

Bichler

Flachsenberg

Dr. Seidensticker

