

Arbeitspapier 11: Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten II

I. Betriebsänderungen (§§ 111-113 BetrVG) (zweiter Teil)

1. Begriff der Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

- a) Grundsatzpositionen zur Betriebsänderung i.S. des § 111 BetrVG (Verhältnis von S. 1 zu S. 3)
 - aa) 1. Meinung: S. 3 abschließend
kein ergänzender Rückgriff auf § 111 S. 1 BetrVG
 - bb) 2. Meinung: S. 3 abschließend
§ 111 S. 1 BetrVG dient der Auslegung von § 111 S. 3 BetrVG
 - cc) 3. Meinung: S. 3 nicht abschließend
Maßnahmen nach § 111 S. 3 BetrVG sind immer Betriebsänderungen, daneben ist § 111 S. 1 BetrVG als Generalklausel anwendbar
 - dd) 4. Meinung: S. 3 nicht abschließend
§ 111 S. 3 BetrVG enthält nur Beispiele, die zusätzlich wesentliche Nachteile verlangen
 - ee) Bloßer Personalabbau als Betriebsänderung
 - (1) Zahlenstaffel für den Sozialplan (§ 112a BetrVG)
Einführung durch BeschFG 1985
 - (2) Im Übrigen Orientierung an Zahlenstaffel des § 17 KSchG
BAG vom 22.05.1979, E 32, 14 = AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 4 = DB 1979, 1896 (Personalabbau als Betriebsänderung)
BAG vom 02.08.1983, E 43, 222 = AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 12 = DB 1983, 2776 (Personalabbau als Betriebsänderung – Orientierung an § 17 KSchG)

Betriebsänderung durch Personalabbau			
Betriebsänderung iSv § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG		§ 112a BetrVG: „Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern“	
„erheblicher Teil der Belegschaft“: § 17 I KSchG als Anhaltspunkt		Zahlenstaffel gem. § 112 a I BetrVG	
Betriebsgröße	Betroffene	Betriebsgröße	Betroffene
mehr als 20 bis weniger als 60 AN	mehr als 5 AN	weniger als 60 AN	20 %, aber mind. 6 AN
60 bis weniger als 500 AN	10 % oder mehr als 25 AN	60 bis weniger als 250 AN	20 %, oder mind. 37 AN
ab 500 AN	mind. 30 AN	250 bis weniger als 500 AN	15 %, oder mind. 60 AN
		ab 500 AN	10 %, aber mind. 60 AN
		keine Neugründung iSd § 112a II BetrVG	
Rechtsfolgen: Unterrichtung, Beratung, Interessenausgleich, freiwilliger Sozialplan, Nachteilsausgleich (§§ 111 S. 1, 112 I-III, 113 BetrVG)		Rechtsfolge: erzwingbarer Sozialplan	

BAG, NZA 2006, 932:

1. Ein Personalabbau kann eine Betriebsänderung i.S. von § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG darstellen. Maßgebend sind die Zahlen des § 17 I KSchG; in größeren Betrieben müssen allerdings mindestens 5% der Belegschaft betroffen sein. Bei einem stufenweisen Personalabbau ist entscheidend, ob er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht.
2. § 112a I BetrVG schränkt die Sozialplanpflicht in Fällen des Personalabbaus ein. Die Vorschrift ist auch anwendbar, wenn zu dem Personalabbau weitere Maßnahmen des Arbeitgebers hinzukommen. Unanwendbar ist sie erst, wenn die sonstigen Maßnahmen allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung i.S. von § 111 BetrVG darstellen. Dann ist nach § 112 IV BetrVG ein Sozialplan erzwingbar.

BAG, NZA 2011, 466:

1. Eine Betriebsänderung durch eine Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils i.S. des § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG setzt voraus, dass in dem Betriebsteil ein „erheblicher Teil der Belegschaft“ beschäftigt ist. Maßgeblich sind insoweit die Zahlenwerte des § 17 I KSchG.
2. Bei einer solchen Prüfung können indes die Zahlenwerte des § 17 I KSchG nicht bezogen auf den Betriebsteil zu Grunde gelegt werden. Von einer Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils i.S. des § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG kann vielmehr nur ausgegangen werden, wenn sie wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft des Gesamtbetriebs zur Folge haben kann, ohne dass es darauf ankommt, ob die hiervon betroffenen Arbeitnehmer solche des eingeschränkten Betriebsteils sind oder in anderen Teilen des Gesamtbetriebs beschäftigt sind.
3. In Kleinbetrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern kann nicht ohne Weiteres auf die Zahlengrenzen des § 17 I KSchG zurückgegriffen werden. Diese Bestimmung setzt voraus, dass im Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Unter Berücksichtigung des Zwecks des § 111 S. 1 BetrVG, kleinere Unternehmen vor einer finanziellen Überforderung durch Sozialpläne zu schützen, kann in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern eine Betriebsänderung durch alleinigen Personalabbau nur angenommen werden, wenn hiervon mindestens sechs Arbeitnehmer betroffen sind.

b) Tatbestände der Betriebsänderung (§ 111 S. 3 BetrVG)

BAG vom 18.03.2008, AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 66 = NZA 2008, 957

(Betriebsänderung – Spaltung):

1. Die Spaltung eines Betriebs i.S. von § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG setzt voraus, dass zumindest zwei neue Einheiten entstehen. Die Stilllegung eines Betriebsteils ist keine Spaltung.

2. Anders als nach § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG für eine Betriebsstilllegung ist für eine Spaltung i.S. von § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG nicht erforderlich, dass „wesentliche“ Betriebsteile betroffen sind.

3. Eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation i.S. von § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG liegt vor, wenn der Betriebsaufbau, insbesondere hinsichtlich Zuständigkeiten und Verantwortung, umgewandelt wird und die Änderung insgesamt einschneidende Auswirkungen auf den Betriebsablauf, die Arbeitsweise oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hat.

BAG vom 28.04.1993, AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 32 = NZA 1993, 1142

(Betriebsänderung – Änderung des Betriebszwecks):

Werden in einem Schlachthof, in dem bislang Rinder, Kälber und Schweine geschlachtet wurden, künftig nur noch Schweine geschlachtet, so liegt darin keine grundlegende Änderung des Betriebszweckes i.S. von § 111 S. 2 Nr. 3 BetrVG.

BAG vom 26.10.1982, E 41, 92 = AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 10 = DB 1983, 1766

(Betriebsänderung – grundlegende Änderungen der Betriebsanlagen)

BAG vom 21.10.1980, AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 8 = DB 1981, 698

(Betriebsänderung – Übergang eines Betriebsteils nach § 613a BGB)

Problemkreis: Verhältnis von Betriebsänderung und Betriebsübergang

BAG, NZA 1987, 671:

1. Die Betriebsaufspaltung kann eine Betriebsänderung i. S. von § 111 S. 2 Nr. 4 BetrVG sein (grundlegende Änderung der Betriebsorganisation und des Betriebszwecks).
2. Der Übergang eines Betriebsteils auf einen neuen Betriebsinhaber (§ 613a 1 BGB) kann verbunden sein mit weiteren Maßnahmen des Arbeitgebers, die Organisation und Zweck des ursprünglichen Betriebs grundlegend ändern und deshalb eine Betriebsänderung i. S. von § 111 S. 2 Nr. 4 BetrVG darstellen. Die Anwendbarkeit des § 111 BetrVG wird insoweit nicht durch § 613a BGB ausgeschlossen.
3. Von einer Betriebsänderung in Form einer Betriebsaufspaltung sind alle Arbeitnehmer des ursprünglich einheitlichen Betriebs betroffen.
4. Die Betriebsänderung i. S. von § 111 S. 2 BetrVG löst einen Anspruch des Betriebsrats auf Verhandlungen über einen Sozialplan aus. Ob und welche wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer entstanden sind und ausgeglichen oder gemildert werden sollen, haben Arbeitgeber und Betriebsrat und notfalls die Einigungsstelle zu prüfen

BAG, NZA 1997, 898:

1. Gliedert der Arbeitgeber einen Betriebsteil aus, um ihn auf ein anderes Unternehmen zu übertragen, so liegt in der organisatorischen Spaltung des Betriebes eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung i.S. von § 111 S. 2 Nr. 3 BetrVG.
2. Wegen der wirtschaftlichen Nachteile "infolge der geplanten Betriebsänderung" kann der Betriebsrat gem. § 112 BetrVG einen Sozialplan verlangen. Jedoch gehören nicht zu den berücksichtigungsfähigen Nachteilsfolgen eine etwaige Verringerung der Haftungsmasse bei dem Betriebserwerber sowie dessen befristete Befreiung von der Sozialplanpflicht nach § 112a II BetrVG.

BAG, NZA 2000, 1069:

1. Ist ein Betriebsübergang (§ 613a BGB) mit Maßnahmen verbunden, die als solche einen der Tatbestände des § 111 S. 2 Nrn. 1-5 BetrVG (Betriebsänderung) erfüllen, so stehen dem Betriebsrat die Beteiligungsrechte nach §§ 111, 112 BetrVG zu.
2. In einem solchen Fall ist ein von der Einigungsstelle durch Mehrheitsbeschluss aufgestellter Sozialplan nicht schon deshalb wegen Kompetenzüberschreitung unwirksam, weil in der Begründung des Spruchs ausschließlich Nachteile der Arbeitnehmer aufgeführt sind, die auf dem Betriebsübergang beruhen. Ein Rechtsverstoß liegt vielmehr nur vor, wenn bei Aufstellung des Sozialplans keine Nachteile zu erwarten waren, welche die vorgesehenen Ausgleichs- oder Milderungsmaßnahmen (z.B. Abfindungen) rechtfertigen konnten.

2. Beratung und freiwillige Einigung auf einen Interessenausgleich und/oder Sozialplan
- a) Interessenausgleich über das „Ob und Wie“ einer Betriebsänderung
 - b) Sozialplan über die wirtschaftlichen Folgen der Betriebsänderung
 - c) Schaubild zu den Unterschieden zwischen Interessenausgleich und Sozialplan

	Interessenausgleich, § 112 I 1 BetrVG	Sozialplan, § 112 I 2 BetrVG
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Einigung (schriftliche Regelungsabrede) über die geplante Betriebsänderung • Betrifft das „Ob und Wie“ einer Betriebsänderung • Keine normative Wirkung; grundsätzlich auch kein klagbarer und durchsetzbarer Anspruch des BR auf Einhaltung des Interessenausgleichs (str.) • Die Einigung über die Betriebsänderung als solche umfasst nicht die Zustimmung zu den einzelnen Ausführungsmaßnahmen, insbes. solcher, die zu den personellen Angelegenheiten zählen (Kündigung, Versetzung) • Bei der Umwandlung nach dem UmwG kann im Interessenausgleich auch eine unmittelbare Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu bestimmten Betrieben oder Betriebsteilen vorgenommen werden (vgl. § 323 II UmwG) 	<ul style="list-style-type: none"> • Einigung (Betriebsvereinbarung, § 112 I 3) über den Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. • Betrifft die Folgen der Betriebsänderung. • Normative Wirkung (Betriebsvereinbarung)
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Zustimmung des Betriebsrates zum Arbeitgebervorschlag • Verzicht des Arbeitgebers auf die geplante Maßnahme • Einigung über Modifikation der Betriebsänderung • Namensliste der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> • Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes • Ausgleichzahlungen bei Lohnminderungen, Zuschüsse zum Arbeitslosengeld • Umschulungsbeihilfen, Zuschüsse zu Fahrtkosten, Trennungschadigungen

BAG vom 26.08.1997, E 86, 228 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 117 = NZA 1998, 216

1. Betriebsrat und Arbeitgeber können für noch nicht geplante, aber in groben Umrissen schon abschätzbare Betriebsänderungen einen Sozialplan in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung aufstellen. Darin liegt noch kein (unzulässiger) Verzicht auf künftige Mitbestimmungsrechte.

2. Soweit ein solcher vorsorglicher Sozialplan wirksame Regelungen enthält, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 112 BetrVG verbraucht, falls eine entsprechende Betriebsänderung später tatsächlich vorgenommen wird.

2. Stufen der Auseinandersetzung

- a) Freiwillige Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat: Interessenausgleich und/oder Sozialplan (§ 112 I BetrVG)
- b) Fakultative Vermittlung des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit oder ihrer Bediensteten (§ 112 II BetrVG): Interessenausgleich und/oder Sozialplan
- c) Einigungsversuch der Einigungsstelle (§ 112 II 2 und 3, III BetrVG): Interessenausgleich und/oder Sozialplan
- d) Spruch der Einigungsstelle (§ 112 IV, V BetrVG): erzwingbar, sofern keine Ausnahme gemäß § 112a BetrVG: nur bzgl. Sozialplan

BAG vom 28.03.2006, AP BetrVG 1972 § 112a Nr. 12 = NZA 2006, 932

1. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG ist die Planungsentscheidung des Arbeitgebers.

2. Liegt nach der ursprünglichen Planung keine Betriebsänderung i.S. von § 111 BetrVG vor, entstehen zunächst keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf Unterrichtung, Beratung und den Abschluss eines Sozialplans.

3. Ändert der Arbeitgeber seine Planung, bevor er die zunächst geplanten Maßnahmen durchgeführt hat, ist mitbestimmungsrechtlich die neue Planung maßgeblich.

4. Hat der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der neuen Planung die zunächst geplanten Maßnahmen bereits durchgeführt, werden diese und die nunmehr geplanten Maßnahmen mitbestimmungsrechtlich grundsätzlich nicht zusammengerechnet.

5. Ein stufenweiser Personalabbau stellt dann eine Betriebsänderung i.S. von § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG dar, wenn er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht und die Zahlenwerte des § 17 I KSchG erreicht sind; dabei müssen in größeren Betrieben mindestens 5% der Belegschaft betroffen sein.

6. Ein naher zeitlicher Zusammenhang von mehreren „Kündigungswellen“ kann Indiz für eine einheitliche Planung sein.

7. § 112a I BetrVG schränkt die Sozialplanpflicht in Fällen des Personalabbaus ein. Nach der Gesetzessystematik und dem Sinn und Zweck der Vorschrift steht ihrer Anwendbarkeit nicht entgegen, dass zu dem Personalabbau weitere Maßnahmen des Arbeitgebers hinzutreten. Erst wenn die weiteren Maßnahmen allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung darstellen, ist § 112 I BetrVG unanwendbar und demzufolge die Anwendbarkeit des § 112 IV BetrVG eröffnet.

BAG vom 27.06.2006, AP BetrVG 1972 § 112a Nr. 14 = NZA 2007, 106

Bezugspunkt bei § 112 a II BetrVG: Betrieb oder Unternehmen?

1. Maßgeblich für die Ausnahme von der Sozialplanpflicht nach § 112 a II 1 BetrVG ist das Alter des Unternehmens, nicht des Betriebs. Dies folgt aus Wortlaut und Sinn und Zweck der Regelung.

2. Dieses Verständnis von § 112a II 1 BetrVG steht nicht im Widerspruch zu § 613a 1 BGB. Die bloße Aussicht auf einen erzwingbaren Sozialplan beim Veräußerer ist kein „Recht“ der Arbeitnehmer, das nach einem Betriebsübergang auf einen Erwerber diesem gegenüber vertraglich fortbestände.

3. Diese Auslegung von § 613a I 1 BGB steht ihrerseits im Einklang mit Art. 3 und 6 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. 3. 2001 (Betriebsübergangsrichtlinie). Art. 3 Nr. 1 und Nr. 3 der Richtlinie erfassen auf einer gesetzlichen Vorschrift beruhende bloße tatsächliche Chancen der Arbeitnehmer nicht. Art. 6 der Richtlinie gewährleistet lediglich die Amtskontinuität von Mandatsträgern, nicht den Fortbestand von Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertretungen.

4. Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. 7. 1998 (Massenentlassungsrichtlinie) verlangt nicht in jedem Fall Maßnahmen zur Milderung von Nachteilen einer Massenentlassung.

5. § 112 a II 1 BetrVG in seiner Auslegung durch das BAG ist verfassungskonform. Durch das Abstellen auf das Alter des Unternehmens werden weder Art. 12 I GG noch Art. 14 GG, Art. 20 I GG oder Art. 3 I GG verletzt.

e) Kontrolle des Spruchs der Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht auf Ermessensfehler (§ 76 V 4 BetrVG) und Rechtsfehler (§ 76 VII BetrVG)