

Landesarbeitsgericht S.-Holstein

Aktenzeichen: 5 TaBV 29/11

1 BV 59 a/11 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.10.2011

Gez....

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts S.-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 13.10.2011 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Kiel vom 14.07.2011, Az. 1 BV 59 a/11, werden die Anträge des Betriebsrates insgesamt zurückgewiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten über die Errichtung einer Einigungsstelle zur Verhandlung über einen Interessenausgleich und Sozialplan.

Die Antragsgegnerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) betreibt bundesweit über 60 Filialen zum Verkauf von Modebekleidung. Hinsichtlich der Größe der Verkaufsfläche der Filialen und deren bundesweiter Standorte wird auf die Anlage BR 1 (Bl. 5 d. A.) Bezug genommen. Antragsteller (im Folgenden: Betriebsrat) ist der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3 BetrVG gebildete 15-köpfige Betriebsrat für die Arbeitgeberin und die N. Y. Import GmbH & Co. KG. Der Betriebsrat ist zuständig für alle Filialen der Arbeitgeberin, in denen insgesamt über 850 Mitarbeiter tätig werden.

Am 25.06.2010 wurde die Filiale „G. Markt“ (Nr. 11143) mit 305 m² geschlossen. Im September 2010 übermittelte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat ein Thesenpapier mit „Ansatzpunkten zur Erreichung der Ziele für N. NORD und N. Import“. Unter Punkt 1 heißt es: „Schließung von renditeschwachen Filialen“. Wegen des weiteren Inhalts wird Bezug genommen auf die Anlage BR 2 (Bl. 6 d. A.). Am 01.02.2011 fand ein Gespräch zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat statt. Darin berichtete die Arbeitgeberin über eine Sympthiestudie, nach der für N. Y. in Deutschland ein schlechtes Ergebnis erzielt würde. Schlussfolgerung sei, dass kleine Filialen nicht mehr in das Bild von N. Y. passen würden. Daher sollten die Filialen in H.-Mercado (Nr. 11141) und F. (Nr. 11002) vergrößert werden durch Anbau oder Umzug. In dem Gespräch wurde darauf hingewiesen, dass unter Umständen die Filialen B. und H. geschlossen würden. Am 19.02.2011 wurde die Filiale L. (Nr. 11003), in der auf 362 m² Verkaufsfläche 11 Mitarbeiter beschäftigt waren, geschlossen. Am 29.03.2011 erläuterte der Verkaufsleiter der Arbeitgeberin, Herrn F., dem Betriebsrat, dass kleine Filialen nicht ins Portfolio der N. Y. Nord passen würden. Die Filialen S., R. und K. stünden im Fokus der Geschäftsleitung. Unter Umständen würden diese ebenfalls geschlossen. Am 26.04.2011 wurde die Filiale H. (Nr. 11037) mit einer Verkaufsfläche von 108 m² und sechs Mitarbeitern geschlossen.

Der Betriebsrat verlangte daraufhin mit Schreiben vom 17.05.2011 die Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab.

Die ursprünglich geplante Schließung der Filiale B. (Nr. 11808) konnte aufgrund ausgehandelter Pachtsenkung abgewendet werden. Dies teilte die Bereichsleiterin S. dem Betriebsrat per Mail am 09.06.2011 (Bl. 51 d. A.) sowie mit Schreiben vom 14.06.2011 mit. Am 19.06.2011 wurde die Filiale B. (Nr. 11015) mit 370 m² Verkaufsfläche geschlossen. Vier Tage später wurde in demselben Einkaufscenter eine neue Filiale mit 1.100 m² eröffnet. Alle Mitarbeiter der Filiale wurden in der neu eröffneten Filiale übernommen. Im Jahr 2012 soll in K. ein neues Einkaufscenter mit einer neuen größeren Filiale der Arbeitgeberin eröffnet werden. Der Mietvertrag der bisherigen Filiale in K. (236 m²) läuft allerdings noch über das Jahr 2012 hinaus weiter.

Am 28.06.2011 lud der Betriebsrat zur außerordentlichen Betriebsratssitzung mit u. a. dem Tagesordnungspunkt „wg Ersetzung der E Stelle zum Thema Filialschließungen ‚Nord‘ wird der Anwalt M. O. beauftragt“ (Bl. 89 d. A.) ein. Wegen der Anwesenheitsliste und der Sitzungsniederschrift der außerordentlichen Betriebsratssitzung vom 29.06.2011 wird auf Bl. 90, 91 - 94 d. A. verwiesen. Es waren 14 Betriebsratsmitglieder inklusive drei geladene Ersatzmitglieder anwesend. Der Betriebsrat fasste einstimmig den Beschluss (Bl. 93 d. A.):

„Die Rechtsanwälte O., H. und D. (K. oder L.) werden beauftragt, die Errichtung einer Einigungsstelle zum Thema Filialschließung zu bilden und als Verfahrensbevollmächtigte tätig zu werden“

sowie

„Als Vorsitzender der Einigungsstelle wird Herr Dr. N. benannt.“

Der Betriebsrat hat behauptet, es gebe eine einheitliche unternehmerische Entscheidung, gut gelegene große Filialen zu erhalten und kleinere Filialen, die nicht in dieses Konzept passen, zu schlie-

ßen. Dabei handele es sich um eine geplante Betriebsänderung. Es seien 5 % der Beschäftigten betroffen. Insbesondere seien dabei auch die Auswirkungen der Filialschließungen auf Arbeitsplätze von Beschäftigten in benachbarten Filialen beispielsweise durch Versetzungen zu berücksichtigen. Aufgrund der Vielzahl der Filialen und der Größe des Gebietes seien drei Beisitzer für die Einigungsstelle erforderlich.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. bei der Antragsgegnerin eine Einigungsstelle zum Gegenstand Interessenausgleich und Sozialplan zum Thema „zukünftige Schließung kleiner, unrentabler Filialen“ zu bilden;
2. den Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes H., Dr. H. N., zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zu bestimmen;
3. die Zahl der Beisitzer je Seite auf drei festzulegen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Antrag sei bereits mangels ordnungsgemäßer Beschlussfassung des Betriebsrates unzulässig. Darüber hinaus sei eine Einigungsstelle offensichtlich unzuständig. Sie hat behauptet, es bestehe nicht die generelle Absicht, kleine Filialen zu schließen. Dies sei weder am 01.02.2011 noch am 29.03.2011 geäußert worden. Insbesondere bestehe nicht die Entscheidung, Filialen mit einer Größe von weniger als 750 m² zu schließen. Es gebe lediglich die Entscheidung, in Falle von Neueröffnungen grundsätzlich keine Filialen mit einer Fläche von unter 700 m² zu eröffnen. Bestehende Filialen seien davon aber nicht betroffen. Die Arbeitgeberin führe für jede Filiale eine Rentabilitätsprüfung durch. Bei Filialen, die sich als unrentabel erweisen, insbesondere dann, wenn auch die Mietverträge gerade ausliefen, würde geprüft, ob eine Schließung erfolgen könne. Dabei handele es sich aber um Entscheidungen, die nicht in einem Gesamtzusammenhang stünden, sondern grundsätzlich betriebswirtschaftlichen Überlegungen folgen würden. Es bestehe keine einheitliche unternehmerische Entscheidung. Deshalb könnten auch nicht die Mitarbeiterzahlen der zu schließenden Filialen zusammengerechnet werden. Die Schwellenwerte für eine Be-

etriebsänderung aufgrund der Entlassung von Mitarbeitern seien nicht erreicht. Außerdem habe der Betriebsrat nicht dargelegt, welche Nachteile für die Belegschaft entstünden. Hierzu hat sie vorgetragen, die Filiale G. (Nr. 11143) sei allein deshalb geschlossen worden, weil an dem dortigen Standort die Kundenfrequenz derart gering gewesen sei, dass sich die Filiale als unrentabel erwiesen habe. Das gesamte Center hätte umgebaut werden sollen und danach hätte eine Mieterhöhung gefordert werden sollen, die zur Unrentabilität geführt hätte. Außerdem habe es zu diesem Zeitpunkt eine weitere Filiale in G. (Nr. 11139) gegeben, die lediglich 269 m² groß sei. Man habe also die größere – aber unrentablere – Filiale geschlossen. Die Filiale L. (Nr. 11003) sei geschlossen worden, da der Mietvertrag ausgelaufen sei und weil bereits am 16.08.2008 im H.-Center eine weitere Filiale in einer Entfernung von ca. 300 m eröffnet worden sei, die sich als rentabler erwiesen habe. Es sei nicht zu Entlassungen gekommen, da alle Mitarbeiter seit Eröffnung nur befristet eingestellt gewesen seien oder in die andere Filiale übernommen worden seien. Auch diese Entscheidung sei rein standortbezogen erfolgt, beruhe nicht auf einem einheitlichen Entschluss zur Schließung anderer Filialen und sei bereits anlässlich der Eröffnung der Filiale H.-Center vor drei Jahren getroffen worden. Die Entscheidung, die Filiale H. (Nr. 11037) zu schließen, sei von dem Geschäftsführer, F. K., persönlich getroffen worden, nachdem er diese Filiale vor Ort besichtigt habe. Die Besetzung mit nur einem Mitarbeiter gleichzeitig bereite insbesondere hinsichtlich der Pausenregelung erhebliche Probleme. Die Fläche von 105 m² könne das Warenangebot nicht angemessen präsentieren. Die Filiale H.-B. (Nr. 11015) sei im Center nur deshalb geschlossen worden, weil auf der gegenüberliegenden Seite des Centers eine Filiale mit 1.100 m² eröffnet worden sei und hierfür nur Neueinstellungen vorgenommen würden. Wesentliche Nachteile für die Beschäftigten seien nicht eingetreten. Aus rein buchhalterischen Gründen habe sich die Nummer der Kostenstelle geändert. Die Filiale S. sei unrentabel. Dies sei eine standortbezogene Sondersituation, die möglicherweise zu einer Schließung führen könne. Die Entscheidung sei noch nicht getroffen. Der Mietvertrag werde im Jahr 2012 auslaufen und würde möglicherweise nicht verlängert. Die Filiale R. sei mit einer Mietvertragslaufzeit von 35 Jahren angemietet. Die Kundenfrequenz dort sei erheblich zurückgegangen, so dass seit mittlerweile drei Jahren ein Untermieter für die Filiale gesucht werde. Falls die Filiale geschlossen würde, handele es sich um eine rein standortspezifische Einzelfallentscheidung. Die

Filiale K. werde mit einer Einmannbesetzung betrieben, was zu Abwicklungsstörungen führe. Die Filiale sei zu klein, um die Ware angemessen zu präsentieren.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats mit Beschluss vom 13.10.2011 im Wesentlichen stattgegeben. Der Antrag sei zulässig, insbesondere liege ein ordnungsgemäßer Beschluss zur Einleitung und Beauftragung der Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates vor. Dies ergebe sich aus den im Termin vorgelegten Unterlagen. Der Antrag sei auch begründet. Die Schließung von Filialen komme grundsätzlich als Betriebseinschränkung gemäß § 111 Satz 1 BetrVG in Betracht. Aufgrund der Zahl der betroffenen Filialen und der dort beschäftigten Arbeitnehmer sei nicht auszuschließen, dass die quantitativen Voraussetzungen einer Betriebseinschränkung vorlägen. Die tatsächlichen Filialschließungen von vier Standorten (G., L., B., H.) sei als erstes Indiz zu werten, dass die Schließungen in einem Gesamtzusammenhang stünden. Auch habe die Arbeitgeberin deutlich gemacht, dass mit weiteren Schließungen innerhalb des nächsten Jahres zu rechnen sei. Dies betreffe die Filialen R., S., K.. Von der Schließung bzw. Schließungsabsicht seien 11 % der Filialen betroffen, sodass nicht auszuschließen sei, dass eine nicht nur vorübergehende erhebliche Herabsetzung der Leistungsfähigkeit herbeigeführt werde. Eine einheitliche Planung sei jedenfalls nicht offensichtlich ausgeschlossen. Die Arbeitgeberin habe gegenüber dem Betriebsrat selbst eine Verknüpfung zwischen der Größe und der Rentabilität der Filialen hergestellt. In diesem Kontext sei die Aussage zu berücksichtigen, dass renditeschwache Filialen geschlossen und in Zukunft nur noch Filialen über 700 qm eröffnet werden sollten. Hieraus werde eine mittelbare Beziehung zwischen Rentabilität und Größe hergestellt, die jedenfalls eine Planung nicht ausschließe. Hierfür spreche auch der enge zeitliche Zusammenhang zwischen den Äußerungen und den tatsächlich vollzogenen sowie geplanten Filialschließungen. In dessen sei die Anzahl der Beisitzer anstelle der beantragten drei nur auf zwei je Seite zu bestimmen.

Gegen diesen ihr am 19.07.2011 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 02.08.2011 beim Landesarbeitsgericht S.-Holstein Beschwerde eingelegt und diese sogleich begründet.

Die Arbeitgeberin trägt vor,
der Antrag sei bereits unzulässig, da keine ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens vorgelegen habe. Im Übrigen sei der Antrag unbegründet. Es gebe keine Planungsentscheidung, kleinere unrentable Filialen in engem zeitlichem Zusammenhang zu schließen. Die bisherigen Filialschließungen basierten auf reinen standortbezogenen Einzelfallentscheidungen, ohne dass denen ein einheitliches unternehmerisches Konzept zugrunde gelegen habe. Soweit die Filialen in L. und H.-B. betroffen seien, handele es sich hierbei nicht um Filialschließungen, sondern um Vergrößerungen der Filialen, die einen Umzug in andere Räume erforderlich machten. Auch die Grundüberlegung, unrentable Filialen möglicherweise schließen zu wollen, sei keine unternehmerische konzeptionelle Planung, sondern basiere auf betriebswirtschaftlichem Allgemeinwissen. Zu einer Konkretisierung komme es erst dann, wenn sich eine einzelne Filiale als unrentabel erweise und eine Prognose negativ ausfalle, die sie, die Arbeitgeberin, noch durch Verhandlungen beispielweise mit dem Vermieter positiv zu beeinflussen versuche. Das Fehlen eines unternehmerischen Konzepts in Bezug auf eine Betriebsänderung spiegle sich auch in dem Antrag des Betriebsrats wieder. Dieser sei weder zeitlich noch räumlich noch sachlich begrenzt. Die Arbeitgeberin legt im Einzelnen dar, aufgrund welcher standortbezogener Gründe die Filialen in G., L., H. und H.-B. geschlossen wurden bzw. die aktuellen betriebswirtschaftlichen Planungen derjenigen in B., S., R. und D.; insoweit wird auf Seiten 7-11 der Beschwerdebegründung vom 02.08.2011 verwiesen (Bl. 78-82 d. A.).

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts K. vom 04.07.2011, Az. 1 BV 59 a/11, abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen und den erstinstanzlichen Beschluss in Ziff. 1 wie folgt abzuändern:

bei der Antragsgegnerin eine Einigungsstelle zum Gegenstand der „Schließung kleiner, unrentabler Filialen im Zeitraum 2010 bis 2011 einschließlich“ zu bilden und zwar zur Verhandlung über einen Interessenausgleich, soweit

diese Maßnahmen noch nicht durchgeführt worden sind, und über einen Sozialplan.

Der Betriebsrat verteidigt

den angefochtenen Beschluss. Insbesondere habe er zur Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens und Beauftragung seiner Verfahrensbevollmächtigten einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst. Er legt die Anwesenheitsliste und das Sitzungsprotokoll seiner außerordentlichen Sitzung vom 29.06.2011 vor. Die Einrichtung einer Einigungsstelle sei auch nicht wegen offensichtlicher Unzuständigkeit derselben ausgeschlossen. Der Betriebsrat wiederholt und vertieft insoweit seinen erstinstanzlichen Vortrag. Die erfolgten Filialschließungen sowie die angedachte Schließung der Filiale in B. sowie die Äußerung der Arbeitgeberin, kleine, renditeschwache Filialen unter einer Ladenfläche von 750 qm schließen zu wollen, seien ausreichende Indizien für das Vorliegen einer einheitlichen dahingehenden Unternehmerentscheidung. Dies gelte auch dann, wenn die Arbeitgeberin (nur) behauptet habe, neue Filialen müssten größer als 700 qm sein. Die Arbeitgeberin verkenne, dass die Einigungsstelle in eigener Kompetenz zu prüfen habe, ob eine Planung vorliege, die die Beteiligungsrechte aus § 111 BetrVG auslöse oder aber Schließungsentscheidungen nach eingehender rollierender betriebswirtschaftlicher Bewertung und Überprüfung jeweils mitbestimmungsfreie gesonderte Einzelentscheidungen seien. Die Tatsache, dass die Arbeitgeberin häufig viele der in den geschlossenen Filialen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf andere Arbeitsplätze in anderen Filialen habe versetzen können, führe nicht dazu, dass die Einigungsstelle für die Verhandlungen über einen Sozialplan unzuständig sei. Auch infolge von Versetzungen, beispielweise von H. nach S., hätten die Betroffenen Nachteile erlitten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 13.10.2011 verwiesen.

II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

Sie ist auch in der Sache selbst begründet; dies gilt auch im Hinblick auf die einschränkende Antragsänderung des Betriebsrats vom 13.10.2011.

1. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist der Antrag des Betriebsrats zulässig. Insbesondere fehlt es nicht an einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats zur Beauftragung seiner Verfahrensbevollmächtigten und der Durchführung des vorliegenden Beschlussverfahrens. Dies folgt aus den jetzt in zweiter Instanz nicht nur dem Gericht zur Einsicht vorgelegten, sondern auch eingereichten und damit der Arbeitgeberin zugänglich gemachten Unterlagen, bestehend aus der Einladung zur außerordentlichen Betriebsratssitzung mit Tagesordnungspunkt, der abgezeichneten Anwesenheitsliste und dem unterschriebenen Protokoll der Sitzung vom 29.06.2011. Nunmehr sind ersichtlich, welche Betriebsrats- bzw. Ersatzmitglieder an der außerordentlichen Sitzung teilgenommen haben, die Abstimmungsverhältnisse sowie der in der Sitzung gefasste und bislang von der Arbeitgeberin bezweifelte Beschluss. Auf diesen substantiierten und belegten Vortrag des Betriebsrats hat die Arbeitgeberin keine konkreten Einwendungen gegen die ordnungsgemäße Beschlussfassung mehr erhoben.

2. Indessen ist der Antrag des Betriebsrats – auch in der geänderten Fassung - unbegründet. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ist die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig.

a) Gemäß § 98 Abs. 1 Satz 1 ArbGG kann ein Antrag auf Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden und auf Festsetzung der Zahl der Beisitzer wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle nur dann zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Offensichtlich unzuständig ist die Einigungsstelle, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der fraglichen Angelegenheit unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt und sich die beizulegende

Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erkennbar nicht unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand des Betriebsverfassungsgesetzes subsumieren lässt (LAG Hamm, Beschl. v. 15.07.2011- 10 TaBV 41/11 -, zit. n. Juris, m. w. Rspr.-Nachw.; GMP/Matthes/Schlewing, ArbGG, 7. Aufl., Rn. 8 f. zu § 98 ArbGG). Der gesetzlichen Intention des § 98 ArbGG entspricht es, den Betriebsparteien im Bedarfsfall beim Auftreten von Meinungsverschiedenheiten möglichst rasch ohne zeitraubende Prüfung schwieriger rechtlicher und tatsächlicher Probleme im gerichtlichen Bestellungsverfahren eine funktionsfähige Einigungsstelle zur Verfügung zu stellen. Der eingeschränkte Prüfungsmaßstab korrespondiert damit, dass die Einigungsstelle die Vorfrage ihrer Zuständigkeit in eigener Kompetenz prüft und sich, wenn sie diese nicht für gegeben hält, für unzuständig erklären kann (vgl. BAG, Beschl. v. 30.01.1990 – 1 ABR 2/89 -, AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972).

b) Hieran gemessen ist die begehrte Einigungsstelle offensichtlich unzuständig. Der Betriebsrat hat keine Tatsachen vorgetragen, an Hand derer zu schlussfolgern ist, dass ihm, dem Betriebsrat, möglicherweise ein Mitbestimmungsrecht gemäß §§ 111 Satz 1, 112 BetrVG zusteht. Auch unter Zugrundelegung des – teilweise bestrittenen - Vortrags des Betriebsrats fehlt es an einer Betriebsänderung i. S. v. § 111 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat beruft sich insoweit zu Unrecht auf die geplante und noch nicht realisierte Stilllegung von „kleineren unrentablen Filialen“ im Zeitraum von 2011 bis 2012.

aa) Der erstinstanzlich noch gestellte und vom Arbeitsgericht auch stattgegebene Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle war unbegründet, weil die Einigungsstelle für den sehr weit gefassten Regelungsgehalt offensichtlich nicht zuständig war. Ein so weitgehendes und dauerhaftes Mitbestimmungsrecht bei Filialschließungen stand dem Betriebsrat nach § 111 BetrVG offensichtlich nicht zu. Aufgrund der vom Beschwerdegericht angeregten Antragsänderung des Betriebsrats in der Beschwerdeverhandlung braucht an dieser Stelle nur noch einmal klargestellt zu werden, dass dem Betriebsrat gemäß § 111 BetrVG offensichtlich kein Mitbestimmungsrecht für die bereits in den Jahren 2010 und 2011 vollzogenen vier Filialschließungen zusteht. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 111 BetrVG steht dem Betriebsrat nur für geplante, d. h. noch nicht realisierte oder vollzogene, Betriebsänderungen zu. Sofort

erkennbar ist zudem, dass der Betriebsrat keinen Anspruch auf eine zeitlich unbegrenzte Errichtung einer Einigungsstelle für Interessenausgleichsverhandlungen anlässlich künftiger Schließungen kleinerer, unrentabler Filialen hat. Dies käme einer dauerhaften Einsetzung einer Einigungsstelle gleich, für die es indessen keine Anspruchsgrundlage gibt. Hierauf hat die Arbeitgeberin zu Recht hingewiesen.

bb) Aber auch der in der Beschwerdeinstanz nur eingeschränkt und teilweise konkretisiert gestellte Antrag des Betriebsrats ist unbegründet. Zwar liegen die allgemeinen Voraussetzungen für das Mitbestimmungsrecht gemäß § 111 Satz 1 BetrVG unstrittig vor, da die Arbeitgeberin unstrittig mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt und ein Betriebsrat bei der Arbeitgeberin besteht.

cc) Indessen hat der Betriebsrat nicht dargelegt, dass die Arbeitgeberin vorliegend eine Betriebsänderung plant, die wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft gemäß § 111 Satz 1 BetrVG zur Folge haben können. Der Betriebsrat beruft sich darauf, dass aufgrund der bereits seit Ende 2010 unstrittig geschlossenen vier Filialen (G., L., H. und H.-B.) sowie der fünf in Planung stehenden Schließungen (K., R., S. und K.) sowie dem Thesenpapier vom 15.09.2010 und den Äußerungen des Verkaufsleiters F. im Gespräch vom 29.03.2011 hinreichende Indizien vorlägen, dass die Arbeitgeberin Ende 2010 den Entschluss gefasst habe, bis Ende 2012 kleinere unrentable Filialen zu schließen und nur noch große Filialen mit einer Ladenfläche von mindestens 750 qm zu betreiben. Der Betriebsrat behauptet, durch diese Maßnahmen seien mindestens 5 % aller Beschäftigten der Arbeitgeberin betroffen. Es ist aufgrund dieses Sachvortrags bereits unklar, auf welche Art bzw. Form einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG sich der Betriebsrat vorliegend bezieht.

(1) Aufgrund der sowohl in der Antrags- als auch in der Beschwerdeerwiderung enthaltenen konkreten Angaben zur Anzahl (35) der von den vier Filialschließungen betroffenen Mitarbeitern und der Behauptung, dass aufgrund der noch bis einschließlich Dezember 2012 beabsichtigten Filialschließungen zumindest 5 % aller Mitarbeiter (49) betroffen seien, mutmaßt das Gericht, dass sich der Betriebsrat auf eine geplante Betriebsänderung durch einen nicht unerheblichen Personalabbau berufen will.

(a) Es ist von der Rechtsprechung und Literatur allgemein anerkannt, dass eine Betriebsänderung i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG auch in einem geplanten bloßen Personalabbau bestehen kann. Eine Betriebsänderung aufgrund von Personalabbau liegt indessen nur dann vor, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern hiervon betroffen ist. Betroffen sind alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze wegfallen sollen. Von einer „größeren“ Anzahl ist grundsätzlich dann auszugehen, wenn die Zahlen und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG erreicht sind. In größeren Betrieben mit über 600 Arbeitnehmern müssen von dem Personalabbau jedoch mindestens 5 % aller Arbeitnehmer betroffen sein (BAG, Beschl. v. 28.03.2006 – 1 ABR 5/05 -, AP Nr. 12 zu § 112a BetrVG 1972; BAG, Urt. v. 31.05.2007 - 2 AZR 254/06 -, AP Nr. 65 zu § 111 BetrVG 1972; Fitting, BetrVG, 25. Aufl., Rn. 74 f. zu § 111 BetrVG).

(b) Vorliegend hat der Betriebsrat indessen gerade nicht schlüssig dargelegt, dass es aufgrund der bereits vollzogenen Filialschließungen und der konkret von Schließung bedrohten Filialen zu einem erheblichen Personalabbau bei der Arbeitgeberin kommen wird. Soweit ersichtlich ist es zu keinem nennenswerten Personalabbau gekommen, da fast alle Mitarbeiter der geschlossenen Filialen in andere, teilweise am gleichen Standort neu eröffnete Filialen umgesetzt bzw. versetzt werden konnten. Nur ein Personalabbau kann eine Betriebsänderung in Form einer Betriebseinschränkung gemäß § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG darstellen, indessen keine Verlagerung des Personals in andere Filialen.

(2) Eine beabsichtigte Personalverlagerung ist nur dann mitbestimmungspflichtig, wenn sie Folge einer Verlegung wesentlicher Betriebsteile i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 2 BetrVG ist oder aufgrund einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG erfolgt.

Der Betriebsrat hat aber auch nicht hinreichend schlüssig dargelegt, dass die Arbeitgeberin plant, wesentliche Betriebsteile, d. h. viele kleine Filialen, an andere Standorte, wo große Filialen bereits bestehen oder neu eröffnet werden, zu verlagern oder ihre Betriebsorganisation grundlegend zu ändern.

(a) Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass Verhandlungen über einen Interessenausgleich eine hinreichend bestimmte in Einzelheiten bereits absehbare Maßnahme voraussetzen, deren Durchführung der Arbeitgeber konkret anstrebt. Der Betriebsrat soll nach § 111 Satz 1 BetrVG die Gestaltung der im Einzelfall "geplanten" Betriebsänderung gezielt beeinflussen können; dazu müssen ihre Art und ihr Umfang bekannt sein. Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 111 BetrVG setzen konkrete Planungen des Arbeitgebers hinsichtlich einer Betriebsänderung voraus (BAG, Beschl. v. 20.11.2001 - 1 AZR 97/01 -, AP Nr. 39 zu § 113 BetrVG 1972; BAG, Beschl. v. 30.05.2006 - 1 AZR 25/05 -, AP Nr. 5 zu § 209 InsO, Rn. 19; LAG Hamm, Beschl. v. 27.10.2008 – 10 TaBV 141/08 -, zit. n. Juris). Eine solche geplante Betriebsänderung liegt erst dann vor, wenn der Arbeitgeber aufgrund abgeschlossener Prüfungen und Vorüberlegungen grundsätzlich zu einer Betriebsänderung entschlossen ist. Erst von diesem Zeitpunkt an hat er den Betriebsrat zu unterrichten und die so geplante Betriebsänderung mit ihm zu beraten (BAG, Beschl. v. 28.10.1992 - 10 ABR 95/91 -, AP Nr. 63 zu § 112 BetrVG 1972; LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 27.09.2004 – 4 TaBV 3/04 -, NZA-RR 2005, 195; Fitting, a.a.O., Rn. 109 zu § 111 BetrVG; ErfK/Kania, 11. Aufl., Rn. 20 zu § 111 BetrVG; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 12. Aufl., Rn. 115 a zu § 111 BetrVG). Hiernach ist erforderlich, dass sich die Planung des Unternehmers in gewissem Umfang verdichtet und konkretisiert hat. Bloße Konzepte und Vorüberlegungen sind allein noch keine Planung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG und lösen noch keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus. Ausreichend ist es auch nicht, wenn ein Personalabbau auf eine bestimmte, wirtschaftliche Entwicklung bzw. Entscheidung bei einem Kunden des Arbeitgebers zurückzuführen ist, solange der Arbeitgeber aufgrund dessen keine Maßnahmen durchzuführen beabsichtigt, die ihrerseits den Umfang einer Betriebsänderung annehmen (BAG, 06.06.1978 - 1 AZR 495/75 -, AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972; LAG Hamm, Beschl. v. 21.08.2008 - 13 TaBVGa 16/08 -, zit. n. Juris).

(b) Gemessen an diesen Voraussetzungen hat der Betriebsrat keine konkreten Anhaltspunkte bzw. Indizien vorgetragen, aufgrund derer zumindest die Möglichkeit besteht, dass die Arbeitgeberin auf der Grundlage eines einheitlichen Konzepts beabsichtigt, sämtliche kleinen Filialen mit weniger als 750 qm Ladenfläche an andere Standorte mit bereits vorhandenen oder neu zu errichtenden großen Filialen zu ver-

lagern. Für eine solche konzeptionelle Planung sind keine konkreten Anhaltspunkte vorhanden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass von den vorhandenen rund 63 Filialen überhaupt nur ca. 13 Filialen eine Ladengröße von über 750 qm aufweisen. Die Arbeitgeberin müsste dann den Entschluss gefasst haben, rund 80 % ihrer bundesweit vorhandenen kleineren Filialen innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren zu schließen bzw. zu großen Filialen zusammenzufassen. Die vom Betriebsrat insoweit angestellten Mutmaßungen sind durch keine Tatsachen belegt. Der Betriebsrat hat gerade keine handfesten Indizien vorgetragen, die es gerechtfertigt erscheinen lassen, dass die Arbeitgeberin bereits entschlossen ist, das eher bundesweit flächendeckende Vertriebssystem über kleinere Filialen in Gänze zugunsten weniger großer Filialen in Metropolen aufzugeben. Bloße Vorüberlegungen oder Wirtschaftlichkeitsanalysen sind erst Vorstufen zu einer konkreten Planung einer beabsichtigten Betriebsänderung.

Gegen eine einheitliche unternehmerische Entscheidung der Arbeitgeberin, die kleinen, möglicherweise unrentablen Filialen zugunsten großer Filialen zu schließen, spricht zudem, dass die Arbeitgeberin gerade für den Erhalt der kleinen Filiale im W.-Carré in B. mit dem Vermieter über eine Mietsenkung – erfolgreich - verhandelt hat. Letztlich lässt der Betriebsrat außer Acht, dass die Arbeitgeberin selbst in den Großstädten H., B. und K. mehrere kleinere Filialen betreibt, die gerade nicht allesamt in den Fokus der beabsichtigten Filialschließung geraten sind. Vielmehr hat die Arbeitgeberin in sich schlüssig und nachvollziehbar dargelegt, dass die einzelnen Filialschließungen allein auf einer betriebswirtschaftlichen Standortanalyse beruhen. So war der nicht bestrittene Umsatz- und Kundenrückgang in der geschlossenen Filiale G. überproportional im Verhältnis zum bundesweiten Durchschnitt aller Filialen. Unstreitig lief der Mietvertrag für die Filiale 11003 in L. aus und unstreitig wurden ab 2008 für diese Filiale nur noch Mitarbeiter befristet bis zum Ende des Mietverhältnisses eingestellt. Diese Tatsachen passen zum Vortrag der Arbeitgeberin, bereits 2008 sei die Entscheidung gefallen, diese Filiale wegen mangelnder Umsätze zugunsten derjenigen im H.-Center zu schließen. Durch diese bereits 2008 beschlossene und jetzt umgesetzte Standortverlagerung innerhalb L.s konnten 16 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Diese Maßnahme war mithin nicht ein Teil einer im vierten Quartal 2010 für Ende 2010 bis 2012 geplanten einheitlichen Betriebsänderung. Die Schlie-

ßung der Filiale in H. mit einer Verkaufsfläche von nur 105 qm war nach den schlüssigen Darlegungen der Arbeitgeberin notwendig, weil eine ordnungsgemäße Warenbearbeitung und Warenpräsentation (100 Teile pro qm anstelle von 65 Teilen pro qm) ebenso wenig möglich war wie ein angemessenes Käuferlebnis für die Kunden. Ferner beruft sich die Arbeitgeberin nachvollziehbar darauf, dass es sich bei der Filiale in H.-B. letztlich lediglich um einen Filialausbau und nicht um eine Filialschließung gehandelt habe. Die Arbeitgeberin ist mit dem Warenangebot und dem Personal der Filiale H.-B. innerhalb des gleichen Einkaufszentrums in größere Räumlichkeiten umgezogen. Bei diesem Umzug handelte es sich augenscheinlich nicht um eine Verlegung eines Betriebsteils i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 2 BetrVG, sondern nur um eine geringfügige Veränderung der örtlichen Lage innerhalb eines Gebäudekomplexes. Hierdurch sind weder Arbeitsplätze weggefallen noch muss das Personal wesentliche Nachteile hinnehmen. Die Arbeitgeberin hat auch unbestritten vorgetragen, dass die Filiale in S. in 2010 ein erheblich negatives Betriebsergebnis erwirtschaftet habe, welches sich auch 2011 fortgesetzt habe. Sofern diese Filiale mithin in den Fokus bedrohter Filialschließungen geraten ist, so beruht dies auf standortbezogenen Faktoren und nicht auf der pauschalen Behauptung des Betriebsrats, alle kleinen Filialen sollten geschlossen werden. Das gleiche gilt für die Filiale in S..

Dem Vortrag des Betriebsrats lässt sich mithin unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt entnehmen, dass die Arbeitgeberin auf der Grundlage eines einheitlichen Unternehmenskonzepts eine Betriebsänderung in Gestalt der Schließung sämtlicher kleinerer, unrentabler Filialen plant. Eine diesbezügliche konzeptionelle Planung hat der Betriebsrat unter Beachtung des substantiierten Vortrags der Arbeitgeberin, dass die getroffenen und möglicherweise noch anstehenden Filialschließungen auf standortbezogenen Einzelfallentscheidungen beruhten, nicht dargelegt. Mangels hinreichender Darlegung eines Mitbestimmungsrechts gemäß § 111 BetrVG ist die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig. Dies gilt sowohl für die Interessenausgleichsverhandlungen als auch für Sozialplanverhandlungen.

3. Nach alledem waren die Anträge des Betriebsrats unter Abänderung der angefochtenen Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG i. V. m. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben, § 98 Abs. 2 Satz 4 ArbGG.

gez.