

**Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein**

**Aktenzeichen: 4 TaBV 14/13**

1 BV 17 e/13 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 25.04.2013

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Beschluss**

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten**

**pp.**

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 25.04.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden

**beschlossen:**

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 28.02.2013 - 1 BV 17 e/13 - unter Zurückweisung der Beschwerde im Übrigen teilweise abgeändert und der Tenor zur Klarstellung wie folgt neu gefasst.

1. Der Richter am Arbeitsgericht K... i. R. Herr G... wird zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle für die Verhandlungen eines Interessenausgleichs und eines Sozialplanes hinsichtlich der Umstellung der Vorführtechnik auf Digitaltechnik in der Niederlassung K... der Antragstellerin bestellt.
2. Die Zahl der Beisitzer wird auf je zwei pro Seite festgesetzt.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

---

### **Gründe**

#### **I.**

Die Beteiligten streiten um die Errichtung einer Einigungsstelle zur Verhandlung über einen Interessenausgleich bezüglich der beabsichtigten Einführung einer digitalen Projektionstechnik. In der Beschwerdeinstanz streiten die Beteiligten zusätzlich auch um eine Erweiterung des Regelungsgegenstandes um den Verhandlungspunkt Sozialplan.

Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) betreibt bundesweit Lichtspieltheater. Die einzelnen Niederlassungen bilden jeweils eigenständige Betriebe. Der Beteiligte zu 2. (im Folgenden: Betriebsrat) ist der fünfköpfige örtliche Betriebsrat der Niederlassung K.... In K... werden derzeit 5 Projektionierer beschäftigt, von denen 4 Mitglieder des Betriebsrates sind.

Die Arbeitgeberin traf im Jahre 2010 die Entscheidung, auf eine digitale Vorführtchnik umzustellen, was Auswirkungen auf die Arbeitsplätze der Projektionierer hat.

Unter dem 21.01.2011 schlossen die Gewerkschaft ver.di einerseits und die C..... AG und deren Tochterunternehmen andererseits einen Tarifvertrag „Umstellung der Projektionstechnik“. In dem Tarifvertrag heißt es, durch die Digitalisierung werde der Beschäftigungsbedarf für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Projektion sinken. § 2 des Tarifvertrages regelt den Weiterbeschäftigungsanspruch der betroffenen Arbeitnehmer und die Zahlung einer Ausgleichszulage für die Dauer von 3 Jahren. Wegen der Einzelheiten des Tarifvertrages wird Bezug genommen auf Bl. 6, 7 d. A..

Mit Schreiben vom 15.01.2011 (Bl. 10 ff. d. A.) wies der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf seine Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit der beabsichtigten Digitalisierung der Vorführttechnik hin und bat um die Überlassung einer Vielzahl von wirtschaftlichen und personalwirtschaftlichen Unterlagen und um Beantwortung der von ihm konkret gestellten Fragen zur Betriebsänderung unter Vorlage bestimmter von ihm bezeichneter Planungsunterlagen. Dazu setzte der Betriebsrat der Arbeitgeberin eine Frist bis zum 05.02.2011. Wegen der Einzelheiten dieses Schreibens wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie.

Mit Schreiben vom 28.10.2011 (Bl. 8 ff. d. A.) informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat über den aktuellen Stand zum Thema Volldigitalisierung und führte dort unter anderem aus, es sei beabsichtigt, alle Kinosäle mit Digital-Projektoren auszurüsten. Zielvorstellung sei es weiterhin, die technischen Voraussetzungen für eine zentrale Steuerung aller im Kino eingesetzten Digital-Projektoren zu schaffen. Je nach Fortschritt der Digitalisierung werde sich der Bedarf an Arbeitsstunden für die Projektion und deren Vorbereitung deutlich verringern. Wann und wie die Digitalisierung

weitergeführt werde, hänge von den Gesprächen mit Sony und mit allen anderen Anbietern notwendiger Komponenten ab. Sie werde den Betriebsrat über die weitere Entwicklung immer kurzfristig unterrichten und selbstverständlich die Informations- und Beratungsrechte wahren.

Mit einem vorläufigen Konzeptpapier/Volldigitalisierung (technische Änderungen) vom 05.02.2012 (Bl. 15 ff. d. A.) informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die technischen Änderungen auf Kinobetriebsebene bezüglich der Vorführtechnik und der zentralen Steuerungsmöglichkeit aller Filmprojektoren, über die Zulieferung des Contents, die Erstellung des Filmprogramms und das Zustandekommen des Vorprogramms. Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie. In der Begleitmail führt die Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat aus, die Planungen hätten nun eine Reife erreicht, die kurzfristig das Aufzeigen der daraus resultierenden personellen Veränderungen ermögliche und anschließend eine ergänzende mündliche Unterrichtung sowie kurzfristig anschließende erste Beratungsgespräche sinnvoll erscheinen lasse. Entsprechende Terminvorschläge werde die Arbeitgeberin dem Betriebsrat unterbreiten.

Mit Schreiben vom 09.02.2012 bat der Betriebsrat die Arbeitgeberin nochmals um die Überlassung von wirtschaftlichen und personalwirtschaftlichen Unterlagen und Planungsunterlagen zur Betriebsänderung und die Beantwortung konkret gestellter Fragen. Der Fragenkatalog des Betriebsrates enthält ca. 40 Punkte und ist im Wesentlichen identisch mit dem Katalog seines Schreibens vom 15.01.2011. Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 18 – 20 d.A.)

Mit Schreiben vom 21.02.2012 (Bl. 21 f d. A.) ergänzte die Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat ihr Konzeptpapier vom 05.02.2012 um Ausführungen zu den personellen Konsequenzen der Volldigitalisierung. Wegen der Einzelheiten dieses Schreibens wird Bezug genommen auf den Inhalt der zur Akte gereichten Kopie.

Am 11.09.2012 führten der Betriebsrat und Vertreter der Arbeitgeberin ein Gespräch zum Thema Volldigitalisierung. Das Gespräch fand von 12:00 Uhr bis 13:30 Uhr in K... statt. Die Vertreter des Betriebsrats wandten ausweislich des Protokolls ein, ihr

Fragenkatalog vom 09.02.2012 sei noch nicht beantwortet, ein Gespräch über den Inhalt eines Interessenausgleichs oder Sozialplans sei dem Betriebsrat daher nicht möglich. Das von einer Vertreterin der Arbeitgeberin geführte Protokoll weist sodann aus, dass sich die Arbeitgeberin in diesem Gespräch zu einzelnen Fragen aus dem Fragenkatalog äußerte. Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf das Protokoll (Bl. 23 ff. d.A.). Die Arbeitgeberin überreichte dem Betriebsrat zu Beginn des Gesprächs vom 11.09.2012 den Entwurf eines Interessenausgleichs. Wegen dessen Inhalt wird Bezug genommen auf Bl. 25 d. A..

Am 01.02.2013 erhielt der Betriebsrat von der Arbeitgeberin mit dem Betreff „Interessenausgleich/Sozialplan K...“ - Verhandlungsaufnahme - eine E-Mail, in dem die Arbeitgeberin ausführt, wie dem Betriebsrat bekannt sei, gebe es nun auch nach der Unterzeichnung des Sony-Vertrages für das C... K... einen konkreten Termin zur Digitalisierung der Projektionstechnik. Die notwendigen Informationen finde der Betriebsrat in den beigefügten Unterlagen. Er möge bitte die im Anschreiben genannten Fristen beachten. Beigefügt war dieser E-Mail ein Entwurf eines Interessenausgleichs, der nicht wortidentisch war mit dem dem Betriebsrat in der Sitzung vom 11.09.2012 vorgelegten Vorschlag eines Interessenausgleichs. In dem dem Betriebsrat mit der E-Mail vom 01.02.2013 übersandten Entwurf eines Interessenausgleiches ist als Zeitpunkt der Stilllegung der Abteilung Projektion der 21.06.2013 vorgesehen.

Mit E-Mail vom 04.02.2013 (Bl. 54 ff. d. A.) äußerte sich der Betriebsrat erstaunt über den Betreff der Mail. Am 11.09.2012 habe es ein Vorgespräch, eine Sondierung zum Interessenausgleich/Sozialplan gegeben. Ein Termin für weitere Verhandlungen stehe seither aus. Es sei abgesprochen gewesen, dass eine Terminabsprache erst nach (teilweiser) Beantwortung des Fragenkatalogs erfolgen solle. Dazu habe die Vertreterin der Arbeitgeberin, Frau W..., eine Aufstellung offener Fragen angefertigt und zur Bearbeitung mitgenommen. Eine Beantwortung der Fragen sei im Gespräch nicht erfolgt. Zur Beantwortung von Fragen verweise er - Betriebsrat - erneut auf den Fragenkatalog vom 15.01.2011 sowie auf die Beantwortung der Fragen vom Januar 2013 hin. Er sehe seine Fragen weiterhin als nicht vollständig beantwortet an und führte aus, nach deren Beantwortung vereinbare er gerne mit der Arbeitgeberin einen Verhandlungstermin.

Parallel zu den Gesprächen zwischen den Beteiligten formulierte der Gesamtbetriebsrat zusammen mit dem Wirtschaftsausschuss am 13.10.2012 einen Fragenkatalog, der inhaltlich weitgehend dem Fragenkatalog des Betriebsrates in K... entsprach und bat die Arbeitgeberin um Zuleitung von Unterlagen. Da zwischen Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat bzw. Wirtschaftsausschuss hinsichtlich der Beantwortung der Fragen eine außergerichtliche Einigung nicht erzielt werden konnte, leitete der Gesamtbetriebsrat ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht Hamburg ein. Das Arbeitsgericht Hamburg stellte am 04.01.2013 einen gerichtlichen Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO fest:

1. Die Antragsgegnerin erhält Gelegenheit, die Fragen des Antragstellers gemäß Schreiben vom 13.10.2012 in schriftlicher Form zu beantworten bis zum 15.01.2013.
2. Soweit nach dem pflichtgemäßen Ermessen des Antragstellers die Fragen gemäß Ziffer 1 bis zu diesem Datum nicht oder nicht vollständig beantwortet sind, so wird dieser der Antragsgegnerin bis zum 31.01.2013 entsprechende schriftliche Mitteilung machen. Bei rechtzeitigem Eingang einer solchen Mitteilung bei der Antragsgegnerin wird eine Einigungsstelle zusammentreten unter dem Vorsitz von RiArbG M., Arbeitsgericht L..., mit drei Beisitzern je Seite. Gegenstand der Einigungsstelle wird sein: Beantwortung der Fragen des Wirtschaftsausschusses aus dem Schreiben vom 13.10.2012 anlässlich der geplanten Volldigitalisierung der Filmvorführung.
3. Damit ist dieser Rechtsstreit erledigt.

Weil aus seiner Sicht die Fragen nicht ausreichend beantwortet wurden, rief der Gesamtbetriebsrat am 17.01.2013 die Einigungsstelle unter Vorsitz des Richters am Arbeitsgericht M... an. Am 18.01.2013 gab die C. E... GmbH & Co. KG gegenüber dem Gesamtbetriebsrat eine Stellungnahme zu dem Fragenkatalog vom 13.10.2012 ab. Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf Bl. 86 - 89 d. A..

Die Einigungsstelle zu dem Thema „Beantwortung der Fragen des Wirtschaftsausschusses“ tagte erstmals am 14.03.2013 und hat sich auf einen weiteren Termin vertagt im Mai 2013.

Zwischenzeitlich sind in mehreren anderen Betrieben der Arbeitgeberin Interessenausgleichsverhandlungen abgeschlossen worden.

Mit Schriftsatz vom 18.02.2013 hat die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht die Bestellung des Richters am Arbeitsgericht K... in Ruhestand G... zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle bezüglich des Abschlusses eines Interessenausgleiches hinsichtlich der Umstellung der Vorführtechnik auf Digitaltechnik in der Niederlassung K... beantragt, wobei die Zahl der Beisitzer auf je 2 pro Seite festgesetzt werden soll.

Wegen der erstinstanzlich geäußerten unterschiedlichen Rechtsauffassungen und der dort gestellten Anträge wird Bezug genommen auf den darstellenden Teil im angefochtenen Beschluss des Arbeitsgerichts.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen und ausgeführt, ihm fehle nicht das Rechtsschutzbedürfnis. Die Arbeitgeberin habe mit dem Betriebsrat ernsthafte Gespräche mit dem Willen zum Abschluss eines Interessenausgleichs geführt. Am 11.09.2009 habe sie dem Betriebsrat den Entwurf eines Interessenausgleichs vorgelegt. Ihr könne deshalb nicht vorgeworfen werden, nicht ernsthaft verhandelt zu haben. Der Einsetzung der Einigungsstelle stehe auch nicht die Argumentation des Betriebsrats entgegen, er sei nicht abschließend informiert worden. Ausreichend sei es vielmehr, wenn auf der Basis der erteilten Informationen Einigungsversuche stattfanden. Könne ein Beteiligter die Einsetzung einer Einigungsstelle dadurch verhindern, dass eine aus seiner Sicht erforderliche Information noch nicht erteilt worden sei, so könnte stets die gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle verhindert werden. Der Betriebsrat werde auch nicht schutzlos gestellt, da ein ggf. bestehendes Informationsdefizit im Rahmen der Einigungsstelle selbst ausgeglichen werden könne. Gegen die Bestellung des Richters am Arbeitsgericht in Ruhestand G... spreche nichts. Die Anzahl der Beisitzer sei auf 2 pro Seite angesichts des Umstandes festzusetzen, dass eine besondere Schwierigkeit nicht erkennbar sei.

Der Betriebsrat hat gegen den ihm am 06.03.2013 zugestellten Beschluss am 20.03.2013 Beschwerde eingelegt und diese sogleich begründet.

Der Betriebsrat vertritt weiterhin die Auffassung, dem Antrag fehle das Rechtsschutzbedürfnis. Tatsächlich seien die Beteiligten über die Informationsphase noch nicht hinausgekommen. Trotz der präzisen, unmissverständlich formulierten Fragen seien konkrete Antworten der Arbeitgeberin überwiegend ausgeblieben. Die Arbeitgeberin lehne eine Beantwortung eines Großteils der gestellten Fragen ausdrücklich ab, weil sie den Fragen aus ihrer subjektiven Sicht keine Bedeutung für die Verhandlung eines Sozialplanes beimesse. Dabei verkenne sie ganz offensichtlich Sinn und Zweck des Informationsrechtes. Die Unterrichtung müsse nämlich umfassend sein, um dem Betriebsrat nicht nur die Aushandlung eines Sozialplans, sondern auch die eines Interessenausgleichs zu ermöglichen, mit dem Einfluss auf das Ob und Wie der Maßnahme genommen werden könne. Er benötige die Informationen, um ggf. auch Alternativen zu der geplanten Betriebsänderung entwickeln zu können. Sobald er ordnungsgemäß informiert worden sei, stehe Verhandlungen nichts entgegen. Er verweigert sich diesen nicht.

Mit seiner E-Mail vom 04.02.2012 habe er im Übrigen lediglich seiner Überraschung Ausdruck verliehen, dass die ursprüngliche Zusage der Arbeitgeberin offenbar in Vergessenheit geraten sei, konkrete Verhandlungen erst nach Beantwortung der ausstehenden Fragen aufzunehmen. Arbeitgeberseitig habe Frau W... am 11.09.2012 eine Aufstellung zu offenen Fragen angefertigt und zur Beantwortung mitgenommen. Zwischen den Betriebsparteien sei am 11.09.2012 ausdrücklich die Absprache getroffen worden, die Aufnahme der Gespräche über einen Interessenausgleich und Sozialplan erst nach ordnungsgemäßer Beantwortung der offenen Fragen zu vereinbaren. Eine solche Beantwortung sei nicht erfolgt, weshalb er - Betriebsrat - die E-Mail der Arbeitgeberin vom 01.02.2013 mit großer Verwunderung zur Kenntnis genommen und an die getroffene Absprache erinnert habe. Die Arbeitgeberin handele dieser ausdrücklichen Absprache nunmehr zuwider und verstoße gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, weil sie den Antrag nach § 98 ArbGG bereits am 18.02.2013 gestellt habe. Im Übrigen sei das Verfahren auszusetzen, bis das laufende Einigungsstellenverfahren unter Vorsitz des Richters am Arbeitsgericht G... nach § 109 BetrVG beendet sei. Das dortige Einigungsstellenverfahren habe auch Relevanz für diese Auseinandersetzung, er könne aus den dort er-



langten Informationen Erkenntnisse „schöpfen“ für die Verhandlungen zwischen den hiesigen Beteiligten bezüglich eines Interessenausgleiches und Sozialplans. Nachteile für die Arbeitgeberin seien im Falle einer Aussetzung nicht zu erkennen.

Jedenfalls müsse das Gericht das Bestellungsverfahren gemäß § 148 ZPO aussetzen und dem Europäischen Gerichtshof mit einem Vorabentscheidungsersuchen folgende Frage vorlegen:

„Verstößt die gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle gemäß §§ 98 ArbGG, 112 Abs. 2 BetrVG gegen Art. 8 Abs. 1 S. 2 und Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2002/14/EG vom 11.03.2003, wenn die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht zuvor ordnungsgemäß über eine avisierte Betriebsänderung informiert hat?“

Im Übrigen - so meint der Betriebsrat - sei es sinnvoll, Herrn Richter am Arbeitsgericht M... den Vorsitz der Einigungsstelle zu übertragen, da er wegen der Leitung der anderen Einigungsstelle bereits mit der Sache befasst sei. Zudem seien angesichts der Komplexität des zu regelnden Sachverhalts nicht lediglich zwei Beisitzer je Seite zu bestimmen.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel - 1 BV 17 e/13 - vom 28.02.2013 abzuändern und die Anträge vollumfänglich abzuweisen;

hilfsweise

das Verfahren auszusetzen, bis das laufende Einigungsstellenverfahren nach § 109 BetrVG beendet ist;

hilfsweise

das Verfahren auszusetzen, bis der Gerichtshof der Europäischen Union im Wege der Vorabentscheidung über folgende Frage entschieden hat:

„Verstößt die gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle gemäß §§ 98 ArbGG, 112 Abs. 2 BetrVG gegen Art. 8 Abs. 1 S. 2 und Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2002/14/EG vom 11.03.2003, wenn die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht zuvor ordnungsgemäß über eine avisierte Betriebsänderung informiert hat?“

höchst hilfsweise

den Richter am Arbeitsgericht L... Herrn M... zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle bezüglich des Abschlusses eines Sozialplanes hinsichtlich der „Umstellung der Vorführtechnik auf Digitaltechnik in der Niederlassung K...“ zu bestellen und die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer auf jeweils drei festzusetzen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung, widerspricht dem Widerantrag und ist der Auffassung, dass ihrem Antrag das Rechtsschutzbedürfnis nicht fehle. Der Betriebsrat verweigere jegliche Gespräche und Verhandlungen mit der Argumentation, der von ihm vorgelegte umfangreiche Fragenkatalog sei angeblich nicht oder nicht vollständig beantwortet. Dies sei Anlass genug für sie, zu der subjektiven Einschätzung zu gelangen, im Verhandlungswege ohne Mithilfe der Einigungsstelle nicht zu einem Ergebnis gelangen zu können. Im Übrigen habe sie die Fragen des Betriebsrates auch vollständig beantwortet, und zwar zuletzt mit Schreiben vom 06.03.2013 (Bl. 151 ff. d. A.). Letztlich sei dies alles unerheblich. Denn die Behauptung des Betriebsrates, er sei nicht ausreichend informiert worden, hindere nicht die Anrufung der Einigungsstelle. Angebliche Informationsdefizite könnten dort ausgeglichen werden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

## II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend den Richter am Arbeitsgericht K... in Ruhestand G... zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle bezüglich des Abschlusses eines Interessenausgleichs hinsichtlich der Umstellung der Vorführtechnik auf Digitaltechnik in der Niederlassung K... bestellt und die Anzahl der Beisitzer auf je 2 pro Seite festgesetzt. Die Angriffe der Beschwerde rechtfertigen keine Abänderung dieser Entscheidung. Insbesondere besteht keine Veranlassung, das Verfahren auszusetzen im Hinblick auf das nach § 109 BetrVG geführte Einigungsstellenverfahren zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeberin. Schließlich besteht auch keine Veranlassung, dem Europäischen Gerichtshof die vom Betriebsrat formulierte Frage zur Entscheidung vorzulegen. Auf den hilfsweise gestellten Antrag des Betriebsrates in der Beschwerdeinstanz ist das Thema der Einigungsstelle jedoch zu ergänzen um den Verhandlungspunkt Sozialplan. Diese Ergänzung ist sachdienlich. Dazu im Einzelnen:

1. Dem Antrag der Arbeitgeberin fehlt nicht das Rechtsschutzbedürfnis. Im Falle des § 98 ArbGG kann das Rechtsschutzbedürfnis fraglich sein, wenn die Betriebspartner in einer beteiligungspflichtigen Angelegenheit nicht einmal gemäß § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG den Versuch unternommen haben, mit Einigungswillen zu verhandeln, sondern sofort die Einigungsstelle angerufen wird (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.07.2011 - 26 TaBV 1298/11 -, zit. n. Juris; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 08.03.2012 - 11 TaBV 5/12 -, zit. n. Juris). Denn damit haben sie sich der gesetzlich vorgegebenen Möglichkeit begeben, auf einem „einfachen“ Weg ohne ein vorgeschaltetes gerichtliches Einigungsstellenbesetzungsverfahren zur Lösung eines betriebsverfassungsrechtlichen Konfliktes zu gelangen. Davon kann hier jedoch nicht die Rede sein.

a) Die Anforderungen an das Vorliegen des Rechtsschutzbedürfnisses dürfen nicht überspannt werden (Kreutz in GK - BetrVG, § 76 Rn. 65, 8. Aufl.; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 03.12.2009 - 4 TaBV 37/09 -; LAG Rheinland-Pfalz, Be-

schluss vom 08.03.2012 - 11 TaBV 5/12 -, zit. n. Juris Rn. 49; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.07.2011 - 26 TaBV 1298/11 -, zit. n. Juris Rn. 30). Es ist nämlich dem spezifischen Regelungszweck des § 98 ArbGG Rechnung zu tragen. Namentlich durch die verkürzten Fristen, die Alleinentscheidung des Vorsitzenden in beiden Instanzen und die begrenzte Zuständigkeitsprüfung (§ 98 Abs. 1 S. 2 ArbGG) hat der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass bei Meinungsverschiedenheiten in einer beteiligungspflichtigen Angelegenheit möglichst rasch eine Einigungsstelle zur Verfügung stehen soll, um den Konflikt zu regeln. Dieser Beschleunigungszweck würde unterlaufen oder zumindest in Frage gestellt, wenn an das Kriterium, vorab verhandelt zu haben, zu hohe Anforderungen gestellt werden. § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat keine Anspruchsqualität, weshalb es jeder Betriebspartei überlassen bleibt, im konkreten Einzelfall die Kommunikation abubrechen und zur Beilegung aufgetretener Meinungsverschiedenheiten auf die Bildung einer Einigungsstelle hinzuwirken (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 08.03.2012 - 11 TaBV 5/12 -, zit. n. Juris Rn. 49; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.07.2011 - 26 TaBV 1298/11 -, zit. n. Juris Rn. 31; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 03.12.2009 - 4 TaBV 37/09 -).

**b)** Grundsätzlich reicht es daher aus, wenn ein von beiden Seiten erkannter Regelungsgegenstand nach der subjektiven Einschätzung einer Seite nicht ohne „fremde Hilfe“ einer möglichst einvernehmlichen Lösung zugeführt werden kann. Ob Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat als gescheitert anzusehen sind, steht grundsätzlich im Ermessen der beteiligten Betriebsparteien. Wird das Scheitern nicht ohne jeden Anlass behauptet, so kann das Rechtsschutzbedürfnis nicht verneint werden (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 02.03.2011 - 3 TaBV 1/11 -, zit. n. Juris Rn. 21; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 03.12.2009 - 4 TaBV 37/09 -). Es gilt daher nicht nur der Grundsatz „wer Verhandlungen blockiert, kann die Einigungsstelle nicht verhindern“, sondern auch der Grundsatz „wer Verhandlungen für aussichtslos hält, kann die Einrichtung einer Einigungsstelle beantragen“ (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 06.06.2006 - 5 TaBV 14/06 -, zit. n. Juris Rn. 39; LAG Niedersachsen, Beschluss vom 25.10.2005 - 1 TaBV 48/05 -, zit. n. Juris Rn. 20).

**c)** Dabei ist wiederum zu beachten, dass der Maßstab der offensichtlichen Unzuständigkeit gemäß § 98 Abs. 1 S. 2 ArbGG sich nicht nur bezieht auf die Frage der Unzuständigkeit der Einigungsstelle im engeren Sinne, sondern auch auf alle sonstigen im Zusammenhang mit der Entscheidung zu prüfenden Fragen, z. B. auch für das Scheitern der Verhandlungen (LAG Nürnberg, Beschluss vom 05.04.2005 - 7 TaBV 7/05 -, zit. n. Juris Rn. 15; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 02.03.2011 - 3 TaBV 1/11 -, zit. n. Juris Rn. 21; Fitting, BetrVG, 25. Aufl., § 76 Rn. 22). Wird also die subjektive Annahme des Scheiterns nicht ohne jeden Anlass behauptet, so kann von einer offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle insoweit nicht ausgegangen werden.

**d)** Gemessen an diesen Grundsätzen fehlt es nicht am Rechtsschutzbedürfnis des Antrages. Die Arbeitgeberin hat aus ihrer subjektiven Sicht nicht ohne jeden Anlass nach Eingang der E-Mail des Betriebsrates vom 04.02.2013 behauptet, sie sei nicht mehr davon ausgegangen, die Angelegenheit ohne Einigungsstelle einvernehmlich regeln zu können.

**aa)** Zunächst kann keine Rede davon sein, dass es zuvor überhaupt keine Verhandlungen gegeben hat. Unstreitig haben die Beteiligten am 11.09.2012 ein sogenanntes Sondierungsgespräch geführt. Unstreitig hat die Arbeitgeberin in diesem Termin auch den Vorschlag eines Interessenausgleichs vorgelegt. Anhaltspunkte dafür, dass zu diesem Zeitpunkt die Arbeitgeberin bereits nicht mehr beabsichtigte, mit dem Betriebsrat ernsthaft über das Thema Interessenausgleich zu verhandeln, bestehen nicht. Ein bestimmter Ablauf der Verhandlungen, deren förmliches Scheitern oder eine gewisse Intensität der Einigungsbemühungen sind keine Verfahrensvoraussetzungen für die Anrufung der Einigungsstelle (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 02.03.2011 - 3 TaBV 1/11 -, zit. n. Juris Rn. 21).

**bb)** Der Umstand, dass sich an dieses Gespräch vom 11.09.2012 nicht weitere Gespräche anschlossen, sondern die Arbeitgeberin dann nach Zugang der Mail des Betriebsrates vom 04.02.2013 am 18.02.2013 das Verfahren nach § 98 ArbGG einleitete, steht nicht der Annahme entgegen, es habe zuvor ernsthafte Gespräche gegeben. Selbst wenn es zutreffend wäre, dass - wie der Betriebsrat behauptet - Frau W...

in dem Gespräch vom 11.09.2012 eine Aufstellung offener Fragen anfertigte und es die ausdrückliche Absprache zwischen den Beteiligten gab, die Aufnahme der Gespräche nach einer ordnungsgemäßen Beantwortung der offenen Fragen zu vereinbaren, so durfte die Arbeitgeberin dennoch nach Zugang der Mail des Betriebsrates vom 04.02.2013 zu der subjektiven Einschätzung gelangen, angesichts des weiter bestehenden Konflikts über die Frage der ordnungsgemäßen Beantwortung der vom Betriebsrat gestellten Fragen sei eine einvernehmliche Regelung außerhalb des Einigungsstellenverfahrens nicht mehr möglich.

Der Betriebsrat hat immer wieder deutlich gemacht, er sei zu Verhandlungen bereit, allerdings erst nach ordnungsgemäßer Beantwortung seiner Fragen. Zwischen den Beteiligten besteht und bestand Streit darüber, ob die Arbeitgeberin die Fragen ordnungsgemäß beantwortet hat bzw. ob der Betriebsrat bestimmte Fragen überhaupt zu Recht im Zusammenhang mit der beabsichtigten Betriebsänderung stellen durfte. Dies ist derzeit der wesentliche Konflikt zwischen den Beteiligten. Ausweislich der Mail des Betriebsrates vom 04.02.2013 bestand dieser Konflikt auch noch zu dem damaligen Zeitpunkt. Denn der Betriebsrat führte dort deutlich aus, nach Beantwortung seiner Fragen vereinbare er gerne mit der Arbeitgeberin einen Verhandlungstermin. Weil erkennbar bezüglich einiger Punkte zwischen den Beteiligten unterschiedliche Auffassungen darüber bestanden, ob die Fragen überhaupt berechtigt waren bzw. im Zusammenhang mit der geplanten Betriebsänderung von der Arbeitgeberin zu beantworten sind, der Betriebsrat aber an der Beantwortung sämtlicher Fragen festhielt, durfte die Arbeitgeberin aus ihrer subjektiven Sicht begründeten Anlass haben, angesichts dieses fortbestehenden Konfliktes nicht zu einer Lösung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit ohne Einigungsstelle zu gelangen.

**cc)** Angesichts dieser Umstände war es daher unschädlich, dass die Arbeitgeberin nach Zugang der Mail des Betriebsrates vom 04.02.2013 nicht nochmals vor Anrufung der Einigungsstelle einen Verhandlungsversuch unternahm. Dabei ist auch völlig unerheblich, dass sie dem Betriebsrat erst mit Mail vom 01.02.2013 einen neuen Vorschlag zum Abschluss eines Interessenausgleichs unterbreitete. Dies eröffnete nicht die Notwendigkeit einer neuen Verhandlungsphase. Betrachtet man den im Verhandlungstermin vom 11.09.2012 vorgelegten Vorschlag eines Interessenaus-

gleichs, über den sich die Beteiligten seinerzeit nicht einig werden konnten, mit dem nunmehr mit Mail vom 01.02.2013 überreichten Vorschlag, so erkennt man recht schnell, dass dort kein substantieller Unterschied besteht. Beide Vorschläge zeichnen sich dadurch aus, dass die Projektion stillgelegt werden und der Tarifvertrag zur Umstellung der Projektionstechnik auf die betroffenen Mitarbeiter Anwendung finden soll. Lediglich das konkrete Stilllegungsdatum wird nun im neuen Vorschlag genannt. Dies ist aber kein Grund, nunmehr von der Arbeitgeberin nochmals die Aufnahme von Verhandlungen außerhalb der Einigungsstelle zu verlangen. Sie durfte davon ausgehen, dass auch dieser Vorschlag angesichts der Haltung des Betriebsrates zum Erfordernis der von ihm gestellten Fragen nicht mehr außerhalb der Einigungsstelle erfolversprechend hätte verhandelt werden können.

**2)** Entgegen der Auffassung des Betriebsrates war die Anrufung der Einigungsstelle auch nicht deshalb verfrüht, weil er - angeblich - noch nicht ausreichend über die beabsichtigte Betriebsänderung vorab informiert wurde. Richtig mag insoweit noch der Ansatz des Betriebsrates sein, dass die Anrufung der Einigungsstelle unter Umständen dann verfrüht sein kann, wenn der Betriebsrat noch nicht ausreichend informiert ist (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 02.03.2011 - 3 TaBV 1/11 -, zit. n. Juris Rn. 22). Allerdings ist zu beachten, dass auch insoweit Maßstab nur sein kann, ob die Einigungsstelle insoweit offensichtlich unzuständig ist, mit anderen Worten, der Betriebsrat offensichtlich nicht ordnungsgemäß vorher unterrichtet wurde. Davon kann hier jedoch keine Rede sein. Der Betriebsrat ist nicht offensichtlich unzureichend unterrichtet worden. Im Gegenteil: Die ihm erteilten Informationen reichen aus, um Verhandlungen aufzunehmen.

a. Gemäß § 111 S. 1 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei muss die Unterrichtung sicherlich umfassend sein. Der Unternehmer muss die Gründe für die geplante Betriebsänderung darlegen, den Inhalt einer möglichen Maßnahme und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Auch muss der Zeitplan genannt werden. Der Betriebsrat muss sich von der geplanten Maßnahme und deren Auswirkungen ein vollständiges Bild machen können. Hat der Unternehmer zwischen zwei Alternativen gewählt,

muss er den Betriebsrat über die Alternativen informieren und darlegen, warum er sich für die beabsichtigte Maßnahme entschieden hat (Fitting, BetrVG, 25. Aufl., § 111 Rn 111). Der Betriebsrat ist auch über die sozialen Folgen der geplanten Betriebsänderung zu unterrichten.

**b.** Gemessen daran lag schon vor Einleitung des Verfahrens gemäß § 98 ArbGG eine umfassende Unterrichtung des Betriebsrates vor.

**aa.** Der Betriebsrat wurde von der Beklagten darüber unterrichtet, dass die wirtschaftliche Situation des Unternehmens nicht Grundlage für die Entscheidung zur Digitalisierung gewesen sei, sondern die zu erwartende Umstellung der Filmverleiher auf Digitaltechnik (dazu Protokoll vom 11.09.2012 S. 1, Bl. 23 d. A.). Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat mit dem vorläufigen Konzeptpapier auch ausreichend über den Inhalt der beabsichtigten Maßnahme informiert. Sie hat dort am 05.02.2012 bereits ausgeführt, alle Kinosäle sollten mit Digitalprojektoren ausgerüstet werden. Ein Hybridbetrieb werde zukünftig nicht mehr möglich sein. Grundsätzlich würden die noch zu ersetzenden Analogprojektoren durch digitale Filmprojektoren des Herstellers Sony mit 4K-Technologie ausgetauscht, wobei teilweise noch eine zusätzliche 3-D-Optik installiert werde. Wie auch die bereits in den Kinos eingesetzten Projektoren verfügten dann auch die noch zu ersetzenden Digitalprojektoren über einen sogenannten „Saalserver“, auf dem digitaler Content aufgespielt werde. Die bislang noch im Einzelfall in den Kinos installierten Filmprojektoren des Herstellers Christie sollten spätestens bis 31.03.2014 durch Sony-Projektoren ersetzt werden. In jedem Kinobetrieb werde ein sogenanntes Chips-System des Herstellers Sony installiert. Dieses ermögliche die zentrale Steuerung des Vorführbetriebes im Kino. Das wöchentliche Filmprogramm werde von der Dispositionsabteilung der Zentralverwaltung mit den Verleihern verhandelt und über die Theaterleitung für jedes Kino in Compeso angelegt. Die einzelnen Hauptfilm-DCPs würden nach wie vor über den jeweiligen Filmverleih distribuiert und in Form von Festplatten an die Kinobetriebe geliefert werden. Daneben enthält das vorläufige Konzeptpapier detaillierte Informationen zur Zulieferung des Vorprogramms, zur Erstellung des Filmprogramms und zum Zustandekommen des Vorprogramms.



Mit diesen Informationen zu den technischen Einrichtungen war der Betriebsrat ausreichend informiert über den Inhalt der möglichen Maßnahme.

**bb.** Auch die Informationen zu den Auswirkungen auf die Mitarbeiter waren ausreichend. In der E-Mail vom 21.02.2012 führt die Arbeitgeberin insoweit aus, durch die beabsichtigte Vollautomatisierung im Zuge des Austausches der Projektoren werde am Ende der Umstellung vermutlich kein Projektionsmitarbeiter mehr beschäftigt werden können, womit die Abteilung „Projektion“ entfalle. Die Tätigkeit der Filmvorführer im Bereich der analogen 35 mm-Filmvorführung werde komplett entfallen. Die im Austausch installierten Digitalprojektoren erforderten keine manuelle Bedienung. Das Starten der Vorstellung werde automatisch und zeitgesteuert durch das Chips vorgenommen. Die Lichtkolben müssten nach heutigem Stand der Technik etwa alle 500 Betriebsstunden gewechselt werden. Der Wechsel dauere 30 Minuten. Auf den Monat betrachtet bedeute dies für einen Kinobetrieb mit 8 digital ausgerüsteten Sälen einen zeitlichen Arbeitsaufwand von knapp 3 Stunden. Dafür mache das Vorhalten von Personal keinen Sinn. Eine Überwachung des Vorführbetriebs durch Projektionisten sei ebenfalls sinnwidrig. Der Vorführbetrieb laufe vollautomatisch. Erforderliche Reinigungsarbeiten übernehme die Reinigungsfirma. Der Aufbau von zusätzlichen technischen Geräten im Rahmen von Sonderveranstaltungen könne vom jeweiligen Haustechniker vorgenommen werden.

Damit war der Betriebsrat genügend informiert auch über die Auswirkungen der geplanten Betriebsänderung auf die betroffenen Arbeitnehmer. Beachtet man dann weiterhin, dass dem Betriebsrat sicherlich auch der Inhalt des Tarifvertrages vom 21.01.2011 bekannt war, so bedeutet dies, dass er auch Kenntnis davon erlangte, dass die Beklagte nicht beabsichtigte, den betroffenen Mitarbeitern zu kündigen, sondern zunächst den Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß § 2 des Tarifvertrages unter Berücksichtigung der abzuschmelzenden Ausgleichszulage zu gewähren.

**cc.** Mit diesen Informationen konnte der Betriebsrat sich ohne weiteres ein vollständiges Bild von der geplanten Maßnahme und deren Auswirkung machen. Da die Arbeitgeberin nicht zwischen Alternativen gewählt hat, musste sie auch nicht den Betriebsrat über verschiedene Alternativen informieren und darlegen, warum sie sich für

die beabsichtigte Maßnahme entschieden hat. Dem Protokoll vom 11.09.2012 ist gerade zu entnehmen, dass Grund der beabsichtigten Betriebsänderung nicht die wirtschaftliche Situation des Unternehmens war, sondern die zu erwartende Umstellung der Filmverleiher auf Digitaltechnik.

Schließlich ergeben sich sowohl aus dem Tarifvertrag als auch aus dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 21.02.2012 und dem am 11.09.2012 vorgelegten Entwurf eines Interessenausgleichs die aus der Sicht der Arbeitgeberin eintretenden sozialen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer. Damit war der Betriebsrat ausreichend informiert, um Verhandlungen aufzunehmen.

**dd.** Dem steht auch nicht die Argumentation des Betriebsrates entgegen, er brauche Informationen, die ihn in die Lage versetzten, sinnvoll verhandeln zu können, auch und insbesondere über Alternativen gegenüber den arbeitgeberseitigen Vorstellungen. Das Beschwerdegericht versteht das Verlangen des Betriebsrates nach Vorlage von wirtschaftlichen und personalwirtschaftlichen Unterlagen so, dass der Betriebsrat diese Unterlagen für erforderlich erachtet, um Alternativvorschläge zu unterbreiten. Dies ist aber kein Grund, Verhandlungen über die geplante Betriebsänderung mit der Argumentation abzulehnen, es liege insoweit noch keine ausreichende Information vor. Denn die Beratung von Alternativkonzepten ist keine Voraussetzung dafür, dass der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen kann, da diese ohne weiteres vor der Einigungsstelle erfolgen kann (Göpfert/Krieger, NZA 2005, S. 258).

Zutreffend hat insoweit auch bereits das Arbeitsgericht ausgeführt, dass ein - angebliches - Informationsdefizit gerade auch im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens selbst beglichen werden kann. Denn Sinn und Zweck des Einigungsstellenverfahrens ist es, in einer Situation, in der sich Betriebsrat und Arbeitgeberin gegenseitig Blockade vorwerfen, unter Zuhilfenahme eines unparteiischen Vorsitzenden die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern. Dieser wird - auch im Interesse eines ggf. erforderlichen sachgerechten Spruchs - dafür Sorge tragen, dass eine ausreichende Information aller Beteiligten sichergestellt wird. Die Einigungsstelle wird in der Informationsphase zunächst auszuloten haben, ob der Vorsitzende und die Beisitzer weitere Informationen benötigen, um den Sachverhalt hinreichend beurteilen zu können.

In einem nächsten Schritt hat sich dann die Arbeitgeberin zu erklären, ob entsprechende Unterlagen existieren, anderenfalls sie bereit ist, sie zu erstellen und sie dann der Einigungsstelle und dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen. Sind danach einzelne Informationen streitig, so hat die Einigungsstelle in einem Zwischenbeschluss mit Abstimmung zu entscheiden, ob sie mehrheitlich die Vorlage dieser Unterlagen für erforderlich hält (Wenning-Morgenthaler, Die Einigungsstelle, 6. Aufl. Rn. 257 - 258).

Nach alledem scheidet das Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag auch nicht an der angeblich unzureichenden Information des Betriebsrates.

**3.** Unbeachtlich ist auch der Hinweis des Betriebsrates, die Arbeitgeberin unterwände durch ihr Vorgehen das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Denn die Einführung der begehrten Technik sei eine technische Einrichtung, die dazu geeignet sei, das Verhalten der Mitarbeiter zu überwachen. Würde die Einigungsstelle eingesetzt, verlöre dieser Gesichtspunkt seine gänzliche Wirkung, er werde praktisch unterlaufen.

Diese Argumentation des Betriebsrates ist nicht nachvollziehbar. Zutreffend weist die Arbeitgeberin darauf hin, der Regelungsgegenstand der beantragten Einigungsstelle sei allein die Verhandlung über einen Interessenausgleich bezüglich der Betriebsänderung sei. Sollte die beabsichtigte Maßnahme darüber hinaus gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein, so bleibt unbeachtet der eingesetzten Einigungsstelle selbstverständlich das etwaige Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unberührt und ggf. zu beachten.

**4.** Für das Beschwerdegericht besteht auch keine Veranlassung, statt des vom Arbeitsgericht eingesetzten Richters am Arbeitsgericht in Ruhestand G... den Richter am Arbeitsgericht M... als Vorsitzenden einzusetzen. Die Bestellung von Herrn G... durch das Arbeitsgericht ist nicht ermessensfehlerhaft. Herr G... besitzt die notwendige Sachkunde und das Vertrauen der Beteiligten. Das Beschwerdegericht darf keine eigene Ermessensentscheidung hinsichtlich der Person des Einigungsstellenvorsitzenden treffen. Die Beschwerde dient lediglich der Überprüfung der erstinstanzlichen

Entscheidung und nicht deren Ersetzung (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 08.03.2012 - 11 TaBV 5/12 -, zit. n. Juris Rn. 57).

Die Bestellung von Herrn G... durch das Arbeitsgericht erweist sich insbesondere auch deshalb nicht als ermessensfehlerhaft, weil der Richter am Arbeitsgericht M... bereits Vorsitzender einer Einigungsstelle gemäß § 109 BetrVG ist. Zwar mag es sein, dass die dortigen Fragestellungen auch Relevanz haben können für die hier einzusetzende Einigungsstelle. Das bedeutet aber nicht, dass damit die Einsetzung des Richter am Arbeitsgericht G... ermessensfehlerhaft wird, denn er kann in der Einigungsstelle die ggf. im anderen Einigungsstellenverfahren gewonnenen Erkenntnisse ebenfalls für das Einigungsstellenverfahren nutzbar machen.

Auch hat das Arbeitsgericht ermessensfehlerfrei die Anzahl der Beisitzer pro Seite auf zwei festgesetzt. Über die Anzahl der Beisitzer sagt das Gesetz nichts aus. Für die Festlegung der Zahl der Beisitzer wird es stets auf die Besonderheit des anstehenden Streitfalls ankommen. Im Regelfall wird eine Besetzung mit zwei Beisitzern für jede Seite erforderlich, aber auch ausreichend sein (Fitting, BetrVG, 25. Aufl., § 76 Rn. 13).

Unter Beachtung dieser Rechtsgrundsätze erweist sich die Entscheidung des Arbeitsgerichts als rechtsfehlerfrei. Das Arbeitsgericht weist zutreffend darauf hin, dass der Sachverhalt - die geplante Betriebsänderung - überschaubar und nicht besonders kompliziert ist. Der Regelungsgegenstand - die Digitalisierung der Filmvorführung - ist begrenzt und mit seinen Auswirkungen auf die betroffenen Projektionierer und etwaige weitere Mitarbeiter überschaubar. Mit einer insgesamt fünfköpfigen Einigungsstelle ist gewährleistet, dass für die Beratungen über diesen Regelungsgegenstand ausreichender Sachverstand in der Einigungsstelle vorhanden ist. Anlass zur Abweichung von der Regelbesetzung besteht daher nicht.

**5.** Das Verfahren ist auch nicht auszusetzen, weil die Einigungsstelle gemäß § 109 BetrVG ihre Arbeit noch nicht beendet hat. Zum einen gibt es prozessual überhaupt keine Berechtigung, dieses Verfahren im Hinblick auf ein Einigungsstellenverfahren mit anderen Beteiligten auszusetzen. Dem steht bereits der Wille des Gesetzgebers

entgegen, das Bestellungsverfahren gemäß § 98 ArbGG zügig einer Entscheidung zuzuführen. Und im Übrigen ist es völlig zutreffend, wenn das Arbeitsgericht dazu ausführt, es handele sich um getrennte Verfahren mit unterschiedlichen Gegenständen. Zwar mag der Betriebsrat es aus seiner Sicht für zweckmäßig erachten, zunächst das Einigungsstellenverfahren gemäß § 109 BetrVG abzuwarten. Solche Zweckmäßigkeitserwägungen sind aber angesichts der deutlichen Regelungen in § 98 ArbGG zur beschleunigten Durchführung unbeachtlich. Hinzu kommt, dass die hier einzusetzende Einigungsstelle - sofern sie es dann für erforderlich erachtet - ebenfalls die Informationen verlangen kann, die der Gesamtbetriebsrat wiederum in dem Einigungsstellenverfahren gemäß § 109 BetrVG begehrt.

**6.** Schließlich ist das Verfahren auch nicht auszusetzen und dem Europäischen Gerichtshof die Frage zur Entscheidung vorzulegen, ob die gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle gegen Art. 8 Abs. 1 S. 2 und Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2002/14/EG vom 11.03.2003 verstößt, wenn die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht zuvor ordnungsgemäß über eine avisierte Betriebsänderung informiert hat.

**a)** Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs muss ein nationales letztinstanzliches Gericht seiner Vorlagepflicht nachkommen, wenn sich in einem bei ihm schwebenden Verfahren eine Frage des Unionsrechts stellt, es sei denn, das Gericht hat festgestellt, dass die gestellte Frage nicht entscheidungserheblich ist, dass die betreffende unionsrechtliche Frage bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war und hierdurch die betreffende Rechtsfrage gelöst ist oder dass die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt. Es bleibt dem nationalen Gericht überlassen, zu beurteilen, ob die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel kein Raum bleibt, und demgemäß davon abzusehen, dem Gerichtshof eine vor ihm aufgeworfene Frage nach der Auslegung des Unionsrechts vorzulegen.

**b)** Bei Beachtung dieser Rechtsgrundsätze verbietet sich eine Vorlage der vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates formulierten Vorlagefrage. Diese ist weder entscheidungserheblich noch besteht ein vernünftiger Ansatz dafür, dass bei

Einsetzung einer Einigungsstelle trotz angeblich nicht ordnungsgemäßer vorheriger Unterrichtung des Betriebsrates Art. 4 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG verletzt sein könnten.

**aa)** Gemäß Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie 2002/14/EG erfolgt die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter durch den Arbeitgeber zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen ist und es insbesondere den Arbeitnehmervertretern ermöglicht, die Informationen angemessen zu prüfen und ggf. die Anhörung vorzubereiten. Gemäß Art. 4 Abs. 2 c der Richtlinie hat die Unterrichtung zu erfolgen zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können.

Zweifelsfrei ist unter Berücksichtigung dieser Richtlinie die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen, den Betriebsrat über die Einführung der digitalisierten Projektionstechnik zu unterrichten. Dies ist zwischen den Beteiligten auch unstrittig. Die Arbeitgeberin ist dieser Verpflichtung unter Berücksichtigung der Anforderungen des § 111 S. 1 BetrVG bei Beachtung der Vorgaben des Art. 4 Richtlinie 2002/14/EG gerecht geworden. Sie hat den Betriebsrat zu ihrer Entscheidung - Digitalisierung - ausreichend unterrichtet, weil sie ihm die Gründe für die geplante Betriebsänderung, den Inhalt der möglichen Maßnahme und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und die sozialen Folgen beschrieben hat. Auf obige Ausführungen wird verwiesen. Damit war es dem Betriebsrat ermöglicht, die Informationen zu der Entscheidung der Arbeitgeberin angemessen zu prüfen und ggf. die Anhörung vorzubereiten. Das Argument des Betriebsrates, er müsse derart vorbereitet und unterrichtet werden, dass es ihm möglich sei, auch Alternativen vorzuschlagen, trägt aus den bereits dargelegten Gründen nicht, weil diese Information ggf. auch noch in der Einigungsstelle nachgeholt werden kann. Die Richtlinie 2002/14/EG enthält keine bestimmten Vorgaben, wie sich das Unterrichtungsverfahren konkret zu vollziehen hat (Fausert/Nacken, NZA 2006, S. 1142).

Im Übrigen kann – darauf soll nur hilfsweise hingewiesen werden – sich der Betriebsrat bei seiner Argumentation, er sei nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden, nicht pauschal darauf zurückziehen, sein Fragenkatalog sei nicht konkret beantwortet wor-

den. Nicht der Betriebsrat bestimmt durch einen von ihm erstellten Fragenkatalog den Umfang der Unterrichtspflicht, sondern dieser ergibt sich allein aus den „objektiven“ Vorgaben des § 111 Satz 1 BetrVG und des Art. 4 RL 2002/14/EG. Wenn der Betriebsrat meint, weiterhin nicht ordnungsgemäß unterrichtet zu sein, so muss er detailliert gemessen an diesen Vorgaben begründen, warum die Beantwortung bestimmter Fragen bezüglich der konkreten Betriebsänderung der Unterrichtspflicht unterliegt. Eine solche konkrete Begründung für die Vielzahl der Fragen fehlt. Allein der Hinweis auf die Absicht, Alternativkonzepte entwickeln zu wollen, reicht nicht aus.

**bb)** Aber selbst wenn - wie der Betriebsrat meint - die Unterrichtung noch unvollständig gewesen sei, würde dies eine Vorlagepflicht nicht auslösen. Selbst in einem solchen Fall würde die Einsetzung einer Einigungsstelle nicht bedeuten, dass damit der Unterrichtsanspruch des Betriebsrates aus Art. 4 der Richtlinie irreparabel verletzt wäre. Dies ist offenkundig. Die Argumentation des Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates wirkt konstruiert, überzeugt nicht und findet weder in Rechtsprechung noch in Literatur - soweit für das Beschwerdegericht ersichtlich - Unterstützung. Jedenfalls ist dem Beschwerdegericht trotz intensiver Prüfung kein Hinweis bekannt geworden, dass ein Autor oder ein Gericht die vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats aufgeworfene Frage für vorlagepflichtig hält. Auch der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrates belegt seine Argumentation nicht bezogen auf die konkrete Vorlagefrage mit Hinweisen in Literatur und Rechtsprechung, sondern argumentiert mit den Entscheidungen zum Unterlassungsanspruch.

Entscheidend ist, dass durch die Einsetzung der Einigungsstelle - selbst bei angenommener unzureichender Information des Betriebsrates - dessen Informations- und Unterrichtsanspruch aus Art. 4 der Richtlinie nicht beeinträchtigt wäre. Folglich kann die Einsetzung einer Einigungsstelle auch nicht europarechtlich problematisch im Hinblick auf Art. 4 und Art. 8 der genannten Richtlinie sein. Dies ist offenkundig. Dazu im Einzelnen:

**(1)** Mit der Einsetzung der Einigungsstelle wird nicht endgültig der Informations- und Unterrichtsanspruch - sofern er angeblich noch nicht vollständig erfüllt ist - verei-

telt. Macht die andere Seite geltend, sie sei noch nicht ausreichend informiert worden, so hindert dies die Einsetzung einer Einigungsstelle nicht. Denn Informationsdefizite können im Einigungsstellenverfahren ausgeglichen werden (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 02.03.2011 - 3 TaBV 1/11 -, zit. n. Juris Rn. 21 u. 22; Göpfert/Krieger NZA 2005, 258).

**(2)** Trotz Einsetzens der Einigungsstelle bleibt darüber hinaus der Informations- und Unterrichtsanspruch des Betriebsrates als Arbeitnehmervertretung unberührt. Er kann daneben weiterhin seinen Anspruch aus § 111 S. 1 BetrVG - ausgelegt im Lichte von Art. 4 der Richtlinie 2002/14/EG - geltend machen. Ihm steht dazu die Leistungsklage zu, ggf. auch im einstweiligen Verfügungsverfahren. Die Einsetzung der Einigungsstelle - auch bei unzureichender Unterrichtung - nimmt ihm diese Möglichkeit nicht.

**(3)** Die Einsetzung einer Einigungsstelle bei angeblich unzureichender Unterrichtung ist für den Unterrichtsanspruch aus Art. 4 der Richtlinie unbeachtlich. Im Gegenteil: Wird eine Einigungsstelle in einem solchen Fall eingerichtet, so kann dies eine weitere Chance für die Arbeitnehmervertretung sein, die begehrten Informationen noch zu erlangen. Denn die Einigungsstelle selbst wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben zu entscheiden haben, ob sie noch weitere Informationen benötigt. Sie kann dazu dem Arbeitgeber mit Beschluss Auflagen erteilen. Mit anderen Worten: Gerade die eingesetzte Einigungsstelle ist eine Chance, dass der Betriebsrat über die Mitwirkung des unparteiischen Vorsitzenden noch weitere Unterlagen und Informationen erhält, sofern diese tatsächlich erforderlich sind, wobei es dabei selbstverständlich nicht auf die subjektive Sicht des Betriebsrates ankommt. Vor diesem Hintergrund anzunehmen, die Einsetzung einer Einigungsstelle bei unzureichender Information des Betriebsrates verletze Art. 4 der Richtlinie, erscheint dem Beschwerdegericht in der Tat als abwegig.

**(4)** Im Übrigen trägt die Argumentation des Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates auch nicht, wenn er die Vorlagepflicht unter Hinweis auf den - streitigen - Unterlassungsanspruch begründet. Zwar ist es zutreffend, dass verschiedene Landesarbeitsgerichte die Auffassung vertreten, die richtlinienkonforme Auslegung des § 111



BetrVG unter Berücksichtigung von Art. 8 Abs. 1 S. 2 der Richtlinie 2002/14/EG gewähre dem Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch bei Betriebsänderungen, solange die Interessenausgleichsverhandlungen nicht abgeschlossen seien.

Der Betriebsrat meint nunmehr, dort könne der Rechtsschutz aber nicht enden, weil in einer Fallkonstellation wie der hier zu beurteilenden die betriebsrätlichen Einwendungen gegen die Einsetzung der Einigungsstelle spiegelbildlich zum Unterlassungsanspruch seien. Denn wenn der Betriebsrat nach der Rechtsprechung dazu berechtigt sei, die Betriebsänderung im Wege der einstweiligen Verfügung untersagen zu lassen, so könne dieser Unterlassungsanspruch nicht dadurch entwertet werden, indem die Arbeitgeberin ihre Informationspflichten durch Erzwingung einer Einigungsstelle zwecks Verhandlung eines Interessenausgleichs unterlaufe. Denn auch in diesem Verfahren könne der Arbeitgeber weiterhin mit verdeckten Karten spielen und schließlich nur noch seinen Unwillen zu einer Einigung über einen Interessenausgleich bekunden. Ein verständiger Vorsitzender werde im Einigungsstellenverfahren dann nicht ernsthaft weiterverhandeln, wenn ein Arbeitgeber erkläre, keine Einigung finden zu können. Und so komme es zum Einigungsstellenspruch, notfalls sogar gegen den Willen des Betriebsrates. Bei einem solchen Vorgehen gebe es keine Schnittstelle mehr, die Arbeitgeberin zur Einhaltung ihrer vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Informationspflicht bei Umstrukturierungssachverhalten zu zwingen.

Diese Argumentation des Betriebsrates trägt nicht und zwingt nicht zur Vorlage der von ihm aufgeworfenen Frage.

Richtig ist es sicherlich, dass im Einzelfall einmal die Gefahr bestehen kann, dass eine Einigungsstelle die Verhandlungen über einen Interessenausgleich als gescheitert beschließt, ohne dass zuvor - unterstellt - die Arbeitgeberin den Betriebsrat im erforderlichen Ausmaß informiert hat und darüber hinaus diese Informationen auch nicht im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens nachgeholt hat. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrates verkennt dabei aber, dass in einem solchen Fall der Betriebsrat weiterhin nicht schutzlos ist. Denn es ist gerade nicht richtig, dass er sich in einem solchen Fall nicht mehr gegen die Betriebsänderung wenden könnte. Die

Rechtsprechung, die den Unterlassungsanspruch als begründet ansieht, solange die Interessenausgleichsverhandlungen noch nicht beendet sind, beinhaltet nicht gleichzeitig, dass in jedem Fall, sobald die Interessenausgleichsverhandlungen in der Einigungsstelle beendet wurden, der Betriebsrat nunmehr keine Möglichkeit hat, sich gegen diese Betriebsänderung zu wenden. Denn ihm bliebe weiterhin das Argument aus § 111 S. 1 BetrVG in Verbindung mit Art. 4 der Richtlinie 2002/14/EG, er sei trotz des durchgeführten Einigungsstellenverfahrens nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden. Dieser Anspruch kann ihm ggf. auch nicht durch Errichtung der Einigungsstelle und Durchführung des Verfahrens genommen werden. Der Anspruch bleibt. Mit anderen Worten: Selbst wenn die Einigungsstelle das Verfahren bezüglich des Interessenausgleichs beendet hätte, der Betriebsrat aber zuvor nicht mit den Vorgaben des Art. 4 der Richtlinie und des § 111 S. 1 BetrVG unterrichtet worden wäre, könnte er diese Unterrichtsansprüche weiterhin geltend machen. Würde man dann wiederum die Auffassung vertreten - wie die vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats zitierten Landesarbeitsgerichte - wonach zur Sicherung des Informations- und Unterrichtsanspruches im Hinblick auf Art. 8 der Richtlinie dem Betriebsrat ein durch eine einstweilige Verfügung zu sichernder Unterlassungsanspruch bis zur ordnungsgemäßen Unterrichtung eingeräumt werden muss, so wird deutlich, dass die Einsetzung einer Einigungsstelle in einem solchen Fall den Unterrichtsanspruch aus Art. 4 der Richtlinie überhaupt nicht berührt. Er bliebe weiterhin realisierbar und der Betriebsrat wäre auch nicht schutzlos, denn er könnte mit dem Argument, er sei nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden, die geplante Betriebsänderung verhindern. Das durchgeführte Einigungsstellenverfahren ändert daran nichts.

Nach alledem ist die Vorlagefrage weder entscheidungserheblich noch ist offenkundig in irgendeiner Weise zu befürchten, dass durch die Einsetzung der Einigungsstelle der Unterrichtsanspruch aus Art. 4 der Richtlinie verletzt wird.

**7.** Auf den Hilfsantrag des Betriebsrates in der Beschwerdeinstanz ist der Regelungsgegenstand der Einigungsstelle um den Verhandlungspunkt Sozialplan zu ergänzen.

Der Antrag ist zulässig. Nach § 87 Abs. 2 S. 3 Halbs. 2, § 81 Abs. 3 ArbGG ist ein Widerantrag im Beschwerdeverfahren nur zulässig, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Die Arbeitgeberin hat der Antragsänderung widersprochen. Der Widerantrag ist jedoch sachdienlich. Die Entscheidung über den Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle zu Interessenausgleich und Sozialplan beruht auf einem im Wesentlichen gleichen Sachverhalt, der geplanten Betriebsänderung. Interessenausgleich und Sozialplan sind zwar eigentlich getrennte Regelungsgegenstände, es ist aber sachdienlich, beide gleichzeitig in einer Einigungsstelle zu verhandeln, da der Inhalt des Sozialplanes Einfluss auf das Ob und Wie der Maßnahme hat und das Ob und Wie der Maßnahme wiederum auch den Inhalt des Sozialplanes beeinflussen kann.

Ob die Maßnahme im Übrigen sozialplanpflichtig ist, ist hier nicht zu entscheiden. Jedenfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass insoweit offensichtlich kein Mitbestimmungsrecht gegeben ist. Was die Anzahl der Beisitzer und die Person des Vorsitzenden betrifft, führt auch die Erweiterung des Regelungsgegenstandes um den Punkt Sozialplan nicht zu einer anderen Entscheidung. Auch für diesen Regelungspunkt sind zwei Beisitzer je Seite angemessen. Der Richter am Arbeitsgericht im Ruhestand G... hat sich im Übrigen bereit erklärt, auch im Hinblick auf den erweiterten Regelungsgegenstand den Vorsitz zu übernehmen.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

gez.