

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 6 TaBV 54/15

2 BV 32 a/15 ArbG Neumünster

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.12.2015

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 02.12.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden

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

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 08.09.2015, 2 BV 32 a/15, wird abgeändert und der Antrag des Antragstellers und Beteiligten zu 1. zurückgewiesen.

I.

Die Beteiligten führen ein Einigungsstelleneinsetzungsverfahren.

Zum 01.01.2015 wurde die Firma L. R. S. GmbH (LRS) in zwei Firmen aufgespalten, nämlich die Firma L. G. B. S. H. GmbH (LGBS) und die Beteiligte zu 2. (Arbeitgeberin). Der Antragsteller und Beteiligte zu 1. ist der im Betrieb der Arbeitgeberin in N. gebildete siebenköpfige Betriebsrat (Betriebsrat). In dem Betrieb sind derzeit etwa 110 Mitarbeiter beschäftigt.

Die Spaltung der LRS war in dem von der der Gesellschaft und ihrem Betriebsrat geschlossenen Interessenausgleich vom 06.03.2014 (Anlage Ast 3 = Bl. 11 ff. d.A.) vorgesehen. Soweit hier von Interesse, ist im Interessenausgleich folgendes geregelt:

Präambel

... hat der Vorstand der L. AG beschlossen, die bisher durch die LRS durchgeführten Aufträge künftig an Dritte, konzernangehörige Gesellschaften im Ausland, sowie an konzernfremde Gesellschaften im Ausland und zu einem Teil an eine konzernangehörige Gesellschaft im Inland zu vergeben. Mit dem vollständigen Wegfall der Aufgaben ist für die LRS eine betriebswirtschaftlich vertretbare Weiterführung des Betriebes N. wie auch des Unternehmens LRS ausgeschlossen. Aus diesem Grunde wird die LRS mit Wirkung vom 01.01.2015 aufgespalten und auf zwei Gesellschaften die „LRS neu“ und die „LGBS H.“ aufgeteilt. Entsprechend wird auch der Betrieb N. aufgespalten und aufgeteilt. Der Betrieb der „LRS neu“ wird bis zum 31.12.2019 bestehen, es sei denn, es befinden sich zu einem früheren Zeitpunkt keine Mitarbeiter mehr in einem Arbeitsverhältnis mit der „LRS neu“, Betrieb N.. ...

A. Geltungsbereich

- (1) Der vorliegende Interessenausgleich gilt für alle Mitarbeiter der LRS, die am 08.10.2013 räumlich dem Betrieb N. zugeordnet mit der LRS in einem Beschäftigungsverhältnis standen, inklusive aller zeitweise an andere Unternehmen überlassenen Arbeitnehmer.
- (2) ...

B. Gegenstand der Betriebsänderung

- (1) Im Zuge der Aufspaltung des Unternehmens LRS wird auch der Betrieb N. gespalten und die dort beschäftigten Mitarbeiter auf die „LRS neu“ und auf die „LGBS H.“ aufgeteilt. Die Spaltung des Betriebes wird mit Wirkung zum 01.01.2015 durchgeführt.
- (2) ...
- (3) Die „LRS neu“ wird am Standort N. ihren Betrieb aufnehmen. Dieser Betrieb wird bis zum 31.12.2019 aufrechterhalten. Zum 31.12.2019 wird der Betrieb vollständig geschlossen, es sei denn, es befinden sich zu einem früheren Zeitpunkt keine Mitarbeiter mehr in einem Beschäftigungsverhältnis mit der „LRS neu“.
- (4) Sowohl aus den Bereichen „LRS neu“ als auch „LGBS H.“ werden die Gruppen DP/I-D und DP/I-P von dem Betrieb abgespalten und ausgegliedert. Eine Liste der davon betroffenen Arbeitnehmer ist als **Anlage 1A** diesem Interessenausgleich beigelegt. Beide Gruppen werden Gegenstand eines Teilbetriebsübergangs.

C. Durchführung

- ...
- (3) Mit rechtlicher Wirkung zum 01.01.2015 wird in Folge eines Spaltungsvertrages und eines Spaltungsplanes die LRS GmbH aufgespalten. ... In Zusammenhang mit dieser Unternehmensaufspaltung wird auch der bisherige einheitliche Betrieb der LRS GmbH in N. gespalten. ... Die Mitarbeiter werden analog der von ihnen bisher ausgeführten Aufgaben auf die beiden Gesellschaften, die „LRS neu“ einerseits und die „LGBS H.“ andererseits aufgeteilt und zugeordnet. ...
 - (4) Diesem Interessenausgleich ist als **Anlage 3** eine Mitarbeiterliste gemäß § 323 Abs. 2 UmwG beigelegt, die die Namen der Mitarbeiter enthält, die auf die „LGBS H.“ übergehen. Die Aufgaben dieser Mitarbeiter werden entsprechend

dem Shoring-Konzept auf die „LGBS H.“ übertragen. Die betroffenen Mitarbeiter sind im Rahmen dieses Interessenausgleichs wie auch im Spaltungsvertrag daher der „LGBS H.“ zugeordnet worden und gehen auf diese über.

- (5) Diesem Interessenausgleich ist als **Anlage 4** eine Mitarbeiterliste gemäß § 323 Abs. 2 UmwG beigefügt, die die Namen der Mitarbeiter enthält, die auf die „LRS neu“ übergehen. Die Aufgaben dieser Mitarbeiter werden entweder entsprechend dem Shoring-Konzept fremd vergeben und entfallen damit oder werden im weiteren Zeitablauf nicht mehr benötigt und entfallen deshalb. Die betroffenen Mitarbeiter sind im Rahmen dieses Interessenausgleichs, wie auch im Rahmen des Spaltungsvertrages der „LRS neu“ zugeordnet worden und gehen auf diese über.

...

- (8) Der Betrieb der „LRS neu“ wird am Standort N. bis 31.12.2019 verbleiben und die Arbeitsverhältnisse der auf der **Anlage 4** verzeichneten Mitarbeiter gemäß §§ 126 ff., 324 UmwG fortsetzen, es sei denn, es befinden sich zu einem früheren Zeitpunkt keine Mitarbeiter mehr in einem Beschäftigungsverhältnis mit der „LRS neu“, Betrieb N..

Neben der punktuellen Abarbeitung einzelner Aufgaben werden die betreffenden Mitarbeiter im Rahmen eines Weiterbildungs- und Schulungskonzeptes für den internen, wie externen Arbeitsmarkt weitergebildet. Die betreffenden Mitarbeiter werden in das Clearing-Verfahren entsprechend der Konzernbetriebsvereinbarung der Deutschen L. AG, beigefügt als Anlage 5, aufgenommen. Konzerninterne wie –externe Arbeitnehmerüberlassung für die Mitarbeiter der „LRS neu“ ist möglich. Arbeitnehmerüberlassung darf nur auf Stellen erfolgen, die ...

- (9) Die für die „LRS neu“, Betrieb N. vorgesehenen und auf der **Anlage 4** zu diesem Interessenausgleich verzeichneten Mitarbeiter erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis auszusteigen. Die Einzelheiten regelt eine Betriebsvereinbarung zum freiwilligen Ausscheiden, welche diesem Interessenausgleich als **Anlage 6** informativ beigefügt ist.

Mitarbeiter der „LRS neu“, die einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben, scheidet entsprechend den Bedingungen dieses Vertrages aus dem Arbeitsverhältnis aus. Diese Mitarbeiter sind aus den SCORE-Angeboten ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber plant, allen Mitarbeitern der „LRS neu“, die bis 31.12.2018 keinen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben, kein neues Arbeitsverhältnis im Rahmen des Clearingverfahrens eingegangen sind und auch keinen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben, unter Beachtung der tariflichen Bestimmungen die ordentliche oder außerordentliche Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses aus betrieblichen Gründen mit Wirkung zum 31.12.2019 auszusprechen.

...

F. Sozialplan

Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern durch die geplanten Betriebsänderungen entstehen, kommt der Konzernsozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 zur Anwendung.“

Von den bis Oktober 2014 ca. 350 Mitarbeitern der LRS am Standort N. wurden etwa 107 nach H. zur LGBS versetzt. Ein Großteil der bisherigen Aufgaben der LRS wurde nach H. verlagert. Aufgrund der Aufgabenverlagerung sind die Mitarbeiter der Arbeitgeberin größtenteils beschäftigungslos.

Der Betriebsrat hat behauptet, durch die Verlagerung eines Großteils der bisherigen Aufgaben nach H. sei es zu einer Einschränkung des Betriebes im Sinne von § 111 S. 3 Ziff. 1 BetrVG gekommen. Hinzu komme, dass der Betrieb zum Ablauf des 31.12.2019 vollständig eingestellt werden solle. Außerdem sei die Geschäftstätigkeit und ein Teil der Belegschaft nach H. verlagert worden. Lediglich der Rest des Betriebes und der Belegschaft seien in N. verblieben. Die Verlagerung der Prozesse nach H. bedeute eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation des N.er Betriebs iSv. § 111 S. 3 Ziff. 4 BetrVG. Die bisherigen Abteilungs- und Aufgabenstrukturen seien völlig aufgelöst worden. Auch die Räumlichkeiten seien neu aufgeteilt und belegt worden. Das zeigten auch die Organigramme der LRS (Anlage Ast 1 = Bl. 9 d.A.) und der Arbeitgeberin (Anlage Ast 2 = Bl. 10 d.A.). Somit liege unter mehreren Aspekten eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vor, die sozialplanpflichtig sei.

Der Betriebsrat meint, für diese Betriebsänderung gebe es bisher keinen – wirksamen – Sozialplan. Der Interessenausgleich vom 06.03.2014 verweise nur auf einen

Konzernsozialplan. Das sei kein Sozialplan im Sinne von § 112 BetrVG. Der Sozialplan müsse umfassend die möglichen wirtschaftlichen Nachteile der konkreten Betriebsänderung für die betroffenen Mitarbeiter aufzeigen und Regelungen für den Ausgleich der konkret drohenden wirtschaftlichen Nachteile treffen. Diese Anforderungen erfülle der Interessenausgleich nicht ansatzweise. Die Verweisung in Abschnitt C Abs. 8, der auf eine parallel abgeschlossene Betriebsvereinbarung für das freiwillige Ausscheiden verweise, reiche ebenfalls nicht aus. Auch der Hinweis unter F. des Interessenausgleichs sei unzureichend. Zudem ersetze der bloße Verweis auf einen Rahmensozialplan nicht die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans im Einzelfall für konkret anstehende Betriebsänderungen und die aus ihr erwachsenden möglichen wirtschaftlichen Nachteile.

Zudem habe sich eine erhebliche betriebliche Veränderung ergeben, die erst nach dem Abschluss des Interessenausgleichs eingetreten und ihrerseits sozialplanpflichtig sei. Es habe sich herausgestellt, dass die im Betrieb N. bei der Arbeitgeberin verbliebenen Mitarbeiter nichts zu tun hätten. Die Mitarbeiter würden teilweise mit Qualifizierungsmaßnahmen beschäftigt, zu einem Großteil falle aber überhaupt keine Tätigkeit an.

Der Betriebsrat hat beantragt:

1. Es wird eine Einigungsstelle eingesetzt für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans über den Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Änderung der Geschäftstätigkeit und der Organisation des Betriebs im Zusammenhang mit der Verlagerung von Betriebsteilen nach H. und der Einschränkung des Betriebs in N. entstehen.
2. Zum Vorsitzenden der Einigungsstelle wird der Richter am Arbeitsgericht O. M. berufen.
3. Die Zahl der Beisitzer beider Betriebsparteien wird auf je 3 festgesetzt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat gemeint, eine Einigungsstelle zur Regelung eines Sozialplanes sei nicht einzusetzen. Die Betriebsänderung im Betrieb N. sei mit dem Interessenausgleich und Sozialplan vom 06.03.2014 abschließend geregelt worden. Darüber hinaus sei keine sozialplanpflichtige Betriebsänderung erkennbar. Der vereinbarte Interessenausgleich umfasse die Spaltung des Betriebes, die Zuordnung der Mitarbeiter mittels Namensliste, die Verlagerung der früher durch die LRS ausgeführten Tätigkeiten, den Migrations- und Zeitplan für die Verlagerung dieser Tätigkeiten sowie die Ausgliederung der Mitarbeiter der Gruppen DP/I-B und DP/I-P. Weiterhin sei geregelt, dass die Aufgaben der der Arbeitgeberin zugeordneten Mitarbeiter entfallen und fremd vergeben würden. Diese Mitarbeiter würden im Rahmen eines Weiterbildungs- und Schulungskonzeptes für den internen wie externen Arbeitsmarkt weitergebildet. Die Mitarbeiter erhielten weiterhin die Möglichkeit des freiwilligen Ausscheidens. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung sei im Zusammenhang mit dem Interessenausgleich abgeschlossen worden. Geplant sei, dass diesen Mitarbeitern, soweit sie keinen Altersteilzeitarbeitsvertrag abschließen könnten, keinen Aufhebungsvertrag abschließen würden und auch keinen neuen Arbeitsvertrag im Rahmen des Clearingverfahrens abschließen, unter Beachtung der tariflichen Bestimmungen aus betrieblichen Gründen mit Wirkung zum 31.12.2019 gekündigt werde. Zur Milderung der den Mitarbeitern durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile sei auf den Abschluss eines gesonderten Sozialplanes verzichtet und stattdessen der bestehende Konzernsozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 ausdrücklich in Bezug genommen worden.

Zu erheblichen betrieblichen Änderungen sei es nach Abschluss des Interessenausgleichs nicht gekommen. Es sei im Interessenausgleich ausdrücklich festgehalten worden, dass die bisherigen Aufgaben der der Arbeitgeberin zugeordneten Mitarbeiter, nicht mehr zu erledigen seien. Gleichzeitig sei ihnen angeboten worden, freiwillig auszuscheiden, sich zu qualifizieren oder auf neue Arbeitsplätze im Konzern zu wechseln. Nach alledem sei der begehrte Sozialplan bereits von dem zuständigen Gremium, dem Betriebsrat in N., abgeschlossen worden. Die Arbeitgeberin habe

nichts anderes getan, als den Interessenausgleich und die in diesem Zusammenhang flankierend abgeschlossenen Vereinbarungen anzuwenden und umzusetzen. Die Verlagerung eines Großteils der bisherigen Aufgaben ins Ausland sei ausdrücklich Gegenstand des Interessenausgleichs. Dasselbe gelte für die Verlagerung eines Teils der Aufgaben auf die LGBS. Eine darüber hinausgehende Betriebsänderung sei nicht ersichtlich. Wirtschaftliche Nachteile, die ihre Mitarbeiter beträfen, seien nicht ersichtlich. Soweit es um Strukturveränderungen gehe, seien auch diese Gegenstand des Interessenausgleichs und damit auch des Sozialplans gewesen.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats im Wesentlichen entsprochen. Die Einigungsstelle sei für einen Sozialplan nicht offensichtlich unzuständig. Der Betriebsrat habe die Voraussetzungen einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 3 Ziffer 1. und Ziffer 4. BetrVG schlüssig vorgetragen. Ob der abgeschlossene Interessenausgleich (einschließlich der Bezugnahme auf einen bestehenden Sozialplan) ausreiche, um alle sich aus den Betriebsänderungen für die Belegschaft ergebenden Nachteile auszugleichen und ob sich insbesondere nach Abschluss des Interessenausgleichs unter Bezugnahme auf den Sozialplan betriebliche Veränderungen ergeben hätten, die neuerliche Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan bedingen, könne in dem summarischen Verfahren über die Entscheidung der Zuständigkeit einer Einigungsstelle nicht beurteilt werden. Dasselbe gelte für die Frage, ob durch den abgeschlossenen Interessenausgleich und die Bezugnahme auf den vorliegenden Sozialplan von dem dem Betriebsrat zustehenden Mitbestimmungsrecht abschließend Gebrauch gemacht worden sei. Offensichtlich sei dies jedenfalls nicht, da sich aufgrund der vollzogenen Aufspaltung der Betriebe für die Mitarbeiter Veränderungen ergeben haben können, die bei Abschluss des Interessenausgleichs einschließlich der Bezugnahme auf den Sozialplan noch nicht vorgelegen haben könnten. Die Ablehnung des vom Betriebsrat vorgeschlagenen Vorsitzenden habe die Arbeitgeberin nicht begründet.

Gegen den ihr am 02.10.2015 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat die Arbeitgeberin am 16.10.2015 Beschwerde eingelegt und diese sogleich begründet.

Die Arbeitgeberin rügt, dass sich das Arbeitsgericht mit dem konkreten Regelungsgegenstand der Einigungsstelle nicht auseinandergesetzt habe. So bleibe unklar, was mit dem Halbsatz „im Zusammenhang mit der Einschränkung des Betriebs in N.“ gemeint sei. Aus dem Tenor sei der Regelungsgegenstand der Einigungsstelle jedenfalls nicht hinreichend bestimmt erkennbar.

Mit der Frage, ob die Betriebsparteien bereits eine abschließende Regelung getroffen haben, habe sich das Arbeitsgericht ebenfalls nicht auseinandergesetzt. Es übersehe, dass nicht entscheidend sei, ob mit der getroffenen Regelung alle Nachteile ausgeglichen würden, sondern dass es allein auf die erzielte Einigung ankomme. Über die grundsätzlich sozialplanpflichtigen Betriebsänderungen, die der Betriebsrat benennt, hätten die Betriebsparteien den Interessenausgleich geschlossen, der auf einen Sozialplan verweist. Weiter hätten sie Betriebsvereinbarungen geschlossen, die wirtschaftliche Nachteile mildern. Darin liege eine abschließende Regelung.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 8. September 2015, 2 BV 32 a/15, abzuändern und den Antrag des Antragstellers und Beteiligten zu 1. zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Es habe richtig erkannt, dass der Interessenausgleich die Umstrukturierungsmaßnahmen nicht vollständig erfasse, so die Änderung der Geschäftstätigkeit und die damit einhergehenden Veränderungen der Organisationsstruktur.

Der Betriebsrat meint, sein Antrag umschreibe den Regelungsgegenstand der Einigungsstelle hinreichend deutlich. Er erstrebe über die Einigungsstelle einen Sozialplan zur Milderung der Nachteile, die sich aus den Änderungen des Betriebszwecks und der Betriebsorganisation im Zusammenhang mit der Aufspaltung ergeben.

Sein Mitbestimmungsrecht sei durch den Interessenausgleich vom 06.03.2014 nicht verbraucht. Die dortigen Regelungen seien zumindest ergänzungsbedürftig. So seien nur rudimentäre Regelungen zur Umsetzung der Aufspaltung im Hinblick auf die der

Arbeitgeberin zugeordneten Mitarbeiter getroffen worden. Da die Arbeitgeberin bei Abschluss des Interessenausgleichs noch gar nicht existiert habe, hätten noch keine konkreten Regelungen getroffen werden können. Mit dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die Arbeitgeberin hätten sich der Geschäftszweck (nunmehr Qualifizierung und Vermittlung) und die Organisationsstrukturen geändert.

Wegen des weiteren Vortrags der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist nach § 100 Abs. 2 Satz 1 ArbGG statthaft und innerhalb der Frist des § 100 Abs. 2 Satz 2 ArbGG eingelegt und begründet worden.

Die Beschwerde ist begründet.

1. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt.

Die Arbeitgeberin weist zutreffend darauf hin, dass der Antragsteller auch im Bestellungsverfahren nach § 100 ArbGG hinreichend konkret und bestimmbar angeben muss, über welchen Regelungsgegenstand in der Einigungsstelle verhandelt werden soll. Sie meint, der Antrag des Betriebsrats genüge selbst in der Form, die er durch den Tenor des Arbeitsgerichts gefunden hat, dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht.

Bei zutreffender Auslegung eröffnet jedoch der Antrag des Betriebsrats, wie ihn das Arbeitsgericht im Tenor des angegriffenen Beschlusses gefasst hat, der Einigungsstelle den gemäß § 76 Abs. 1 BetrVG erforderlichen Entscheidungsspielraum im Rahmen einer abgegrenzten Entscheidungsbefugnis. Dem Betriebsrat geht es erkennbar darum, dass eine Einigungsstelle eingesetzt wird, die sich mit einem Sozialplan befasst, der Nachteile ausgleicht oder mildert, die den Beschäftigten der LRS, die in N. verblieben sind, durch die Spaltung und Einschränkung des Betriebs N. sowie die damit verbundene Änderung des Betriebszwecks und der Betriebsorganisation entstanden

sind. Der Betriebsrat meint, mit dem im Interessenausgleich in Bezug genommenen Sozialplan sei die Sozialplanpflicht noch nicht erfüllt. Es sei deshalb noch Raum für einen Sozialplan. Das ergibt sich bereits aus der Antragsbegründung des Betriebsrats. Die Anhörung im Beschwerderechtszug hat das bestätigt.

2. Die Einigungsstelle ist entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts offensichtlich unzuständig, weil ein Mitbestimmungsrecht nicht (mehr) besteht.

a) Offensichtlich unzuständig ist eine 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, sich also die Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erkennbar nicht unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand subsumieren lässt (vgl. nur LAG Hamm, Beschluss vom 18.12.2009, 13 TaBV 52/09 m.w.N. zur Rechtsprechung und Literatur; LAG Hamm Beschluss vom 14.05.2014 – 7 TaBV 21/14 - juris).

b) Die Zuständigkeit der Einigungsstelle kann sich für den Sozialplan aus § 112 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ergeben. Voraussetzung ist, dass eine Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG vorliegt. Das Mitbestimmungsrecht nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bezieht sich stets auf eine konkret geplante Betriebsänderung. Ist eine Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 3 BetrVG nicht ausgeschlossen, kann der Einsetzung der Einigungsstelle für den Sozialplan nicht entgegengehalten werden, dass gar keine Nachteile für die Arbeitnehmer bestehen; ob diese bestehen und auszugleichen sind, entscheidet die Einigungsstelle (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.07.2011 – 26 TaBV 1298/11 - NZA-RR 2012, 38).

c) Im vorliegenden Fall ist es bei Durchführung der im Interessenausgleich vom 06.03.2014 vorgesehenen Maßnahmen unstreitig zu Betriebsänderungen iSv. § 111 Satz 3 BetrVG gekommen. Zum einen hat eine Spaltung des Betriebes der LRS stattgefunden (§ 111 Satz 3 Ziff. 3 BetrVG), zum anderen ist die vollständige Schließung des N.er Betriebs bereits angelegt (§ 111 Satz 3 Ziff. 1 BetrVG). Die praktische Umsetzung der Spaltung durch die Zuordnung der Mitarbeiter mittels Namensliste, die Verlagerung der früher durch die LRS ausgeführten Tätigkeiten, der Migrations-

und Zeitplan für die Verlagerung dieser Tätigkeiten sowie die Ausgliederung der Mitarbeiter der Gruppen DP/I-B und DP/I-P ist im Interessenausgleich ebenfalls angelegt. Geregelt ist dort bereits, dass die Aufgaben der der Arbeitgeberin zugeordneten Mitarbeiter entfallen und fremd vergeben werden und dass diese Mitarbeiter im Rahmen eines Weiterbildungs- und Schulungskonzeptes für den internen wie externen Arbeitsmarkt weitergebildet werden sollen. Ein Mitbestimmungsrecht ist damit jedenfalls nicht offensichtlich ausgeschlossen.

d) Der Betriebsrat der LRS hat aber von seinem Mitbestimmungsrecht durch Abschluss des Interessenausgleichs mit Sozialplan vom 06.03.2014 abschließend Gebrauch gemacht. Der Betriebsrat der LRS war jedenfalls für den Sozialplan zuständig. Er hatte über Ausgleich und Milderung der wirtschaftlichen Nachteile zu verhandeln, die den Mitarbeitern des von der Spaltung betroffenen Betriebs entstanden sind. Sein Mitbestimmungsrecht ist durch den Sozialplan, den der Interessenausgleich in Bezug nimmt, verbraucht (vgl. BAG Beschluss vom 26.08.1997 – 1 ABR 12/97 -). Der Betriebsrat der LRS, der Antragsteller des hiesigen Verfahrens, kann dieses Mitbestimmungsrecht nicht (mehr) für sich reklamieren.

Das Mitbestimmungsrecht aus § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bezieht sich, wie ausgeführt, auf eine konkret geplante Betriebsänderung. Aus Buchstabe F. des Interessenausgleichs vom 06.03.2014 ergibt sich, dass zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern durch die geplanten Betriebsänderungen entstehen, der Konzernsozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 zu Anwendung kommen soll. Damit haben die Betriebspartner unter der Überschrift „Sozialplan“ die Folgen der verschiedenen Betriebsänderungen und ihrer Umsetzung insgesamt geregelt. Das gilt auch für die Mitarbeiter der Arbeitgeberin, denn sie alle waren ehemalige Arbeitnehmer der LRS.

e) Aus den weiteren Bestimmungen des Interessenausgleichs ergibt sich kein Anhaltspunkt dafür, dass die Betriebspartner unter bestimmten Umständen Nachverhandlungen für den gespaltenen Betrieb führen wollten. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats der LRS war also bezogen auf sämtliche im Interessenausgleich genannten Betriebsänderungen verbraucht.

f) Dass es nach Durchführung der im Interessenausgleich vom 06.03.2014 vorgesehenen Betriebsänderungen (Spaltung, Betriebsstilllegung usw.) zu einer weiteren Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 BetrVG gekommen ist, hat der Betriebsrat nicht dargelegt. Soweit er sich darauf beruft, der Betriebszweck der Arbeitgeberin sei ein anderer als der der LRS, die Mitarbeiter befänden sich in Weiterbildungsmaßnahmen bzw. hätten bei der Arbeitgeberin nichts zu tun, handelt es sich um Folgen der Betriebsänderungen gemäß dem Interessenausgleich vom 06.03.2014. Dort war nämlich bereits angelegt, dass die Arbeitgeberin aus der Spaltung hervorgeht und mit den ihr zugeordneten Mitarbeitern nur noch punktuell einzelne Aufgaben abarbeitet und im Übrigen ihre Mitarbeiter im Rahmen eines Weiterbildungs- und Schulungskonzeptes für den internen, wie externen Arbeitsmarkt weiterbildet (C. (3) des Interessenausgleichs). Es stand also fest, dass die Arbeitgeberin nach der Spaltung einen anderen Betriebszweck verfolgt, als die LRS zuvor verfolgt hatte.

g) Zur Begründung des Mitbestimmungsrechts kann sich der Betriebsrat nicht darauf berufen, die Regelungen des für anwendbar erklärten Konzernsozialplans seien lückenhaft, sie glichen nicht alle Nachteile aus. Daraus ergibt sich kein Anspruch des Betriebsrats auf Verhandlung über einen neuen Sozialplan oder auf Anpassung des Sozialplans. Die Voraussetzungen für eine erzwingbare Anpassung des Sozialplans liegen nicht vor.

aa) Für Sozialpläne ist anerkannt, dass sie eine Geschäftsgrundlage haben können, bei deren Wegfall die getroffene Regelung den geänderten tatsächlichen Umständen anzupassen ist, wenn dem Vertragspartner im Hinblick auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage das Festhalten an der Vereinbarung nicht mehr zuzumuten ist. Kommt es zu keinem Einvernehmen über die Anpassung, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich (BAG Beschluss vom 10.08.1994 – 10 ABR 61/93 -).

bb) Der Betriebsrat behauptete im vorliegenden Fall selbst nicht den Wegfall der Geschäftsgrundlage. Er meint jedoch, dass Folgen der Spaltung weiter geregelt werden müssten. Das führe dazu, dass eine Einigungsstelle hierüber jedenfalls nicht offensichtlich unzuständig sei.

Das überzeugt nicht. Wie bereits ausgeführt, besteht die Zuständigkeit der Einigungsstelle nur solange und soweit zwischen Unternehmen und Betriebsrat über den Inhalt des Sozialplans Meinungsverschiedenheiten bestehen. Mit dem formwirksamen Abschluss des Sozialplans haben die Parteien ein Einvernehmen erzielt, das weder einseitig noch durch eine Einigungsstelle in Frage gestellt werden kann (LAG Baden-Württemberg Beschluss vom 21.06.2010 – 19 TaBV 2/10). Dass in Ausnahmefällen die Anpassung des Sozialplans über die Einigungsstelle erzwungen werden kann, berechtigt nicht zur Annahme, schon eine als ungerecht erkannte Regelungslücke habe in jedem Fall zur Einrichtung einer Einigungsstelle zu führen. Vielmehr muss ein dem Wegfall der Geschäftsgrundlage vergleichbarer Sachverhalt behauptet werden. Allein eine Regelungslücke führt aber nicht dazu, dass einer Partei das Festhalten an der Sozialplanregelung unzumutbar wäre.

III. Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel statthaft.