

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 TaBV 8/19

5 BV 4 d/19 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 27.03.2019

gez.

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden auf die mündliche Verhandlung vom 27.03.2019

beschlossen:

Die Beschwerde des Beteiligten zu 1. (Betriebsrat) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 07.02.2019 – 5 BV 4 d/19 – wird zurückgewiesen.

I.

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

Die Beteiligte zu 2 betreibt gegenwärtig 43 Einzelhandelsfilialen zum Verkauf von Bekleidung. Die Beteiligte zu 3 nimmt Verwaltungsaufgaben wahr, u.a. die Personalverwaltung, Revision und Rechnungsprüfung. Beteiligter zu 1 und Antragsteller ist der Betriebsrat (Betriebsrat), der für einen durch Tarifvertrag gemäß § 3 BetrVG gebildeten Betrieb der Beteiligten zu 2 und 3 gewählt worden ist. In diesem Betrieb arbeiten etwa 860 Arbeitnehmer.

Im Jahr 2017 wurden drei Filialen (L., N. und B.) geschlossen. Die Mietverträge für die Räumlichkeiten von zwei der drei Filialen waren ausgelaufen. Der Mietvertrag für die Filiale in Li., der im Jahr 2017 ebenfalls ausgelaufen war, wurde verlängert. Die Filiale wird weiter betrieben.

Im Jahr 2018 wurden jeweils im Zusammenhang mit der Beendigung der Mietverträge die Filialen in N. zum 16.06.2018, in H. zum 18.08.2018, in G. zum 17.11.2018 und die Filiale in C. zum 31.12.2018 geschlossen. In N. und H. waren zuletzt jeweils zehn Arbeitnehmer beschäftigt, in G. elf und in C. sieben. In H. eröffnete bereits vor der Filialschließung ein anderes Konzernunternehmen eine neue Filiale. Die Mietverträge der Filialen in W., F. sowie von zwei Filialen in Br., die im Jahr 2018 ausliefen, wurden verlängert und die Filialen weiter betrieben.

Zum 31.03.2019 soll die Filiale Br. (R-C) in der 17 Beschäftigte tätig sind, geschlossen werden. Zum 28.02.2019 eröffnete ein anderes Konzernunternehmen eine neue

Filiale in einem nahe gelegenen Einkaufszentrum. Außerdem soll eine Filiale in Ne. mit 15 Beschäftigten am bisherigen Standort zum 30.04.2019 geschlossen werden. Es ist beabsichtigt, unmittelbar anschließend an einem anderen Standort in Ne. eine neue Filiale zu eröffnen. Über die Schließung der Filiale Ne. (ursprünglich zum 15.01.2019) wurde der Wirtschaftsausschuss mit E-Mail vom 11.09.2018 informiert. Mit E-Mail vom 12.12.2018 wurde der Betriebsrat darüber informiert, dass die Filiale Ne. erst zum 30.04.2019 geschlossen wird.

Der Betriebsrat verlangte die Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Die Beteiligten zu 2 und 3 lehnten dies ab.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, es sei eine Einigungsstelle zur Regelung eines Interessenausgleichs und Sozialplans einzusetzen. Es stehe eine Betriebsänderung an, nämlich die Einschränkung wesentlicher Betriebsteile. Den Filialschließungen der letzten Jahre und den für 2019 vorgesehenen Schließungen liege eine einheitliche Planung zugrunde. Denn die Beteiligten zu 2 und 3 verhandelten die Mietverträge mit den Vermietern in der Weise, dass sie die Schließung der Filialen in Kauf nehmen und zwar ohne an einem anderen Standort in der jeweiligen Stadt eine neue Filiale zu eröffnen. In einzelnen Fällen hätten andere Konzernunternehmen vor Ort neue Filialen eröffnet. Der Betriebsrat hat darin eine konzernbezogene Umstrukturierung gesehen. Auch für N. und G. beabsichtige ein anderes Konzernunternehmen eine neue Filiale zu eröffnen.

Jedenfalls handele es sich um eine Betriebseinschränkung durch Personalabbau. Bei mehr als 600 Beschäftigten seien unter Zugrundelegung der Werte des § 17 KSchG 5 % der Arbeitnehmer ausreichend für die Annahme einer wesentlichen Betriebseinschränkung. 70 Beschäftigte in den geschlossenen bzw. zu schließenden Filialen seien mehr als 5 % von 860 Beschäftigten. Die Geschäftsführerin Frau S. habe in einem Gespräch am 09.10.2018 mitgeteilt, dass bis zum Jahr 2020 50 % der Filialen geschlossen würden. Dieser Wert entspreche in etwa der Zahl der bis 2020 auslaufenden Mietverträge. Gegenüber den Mitarbeitern in Ne. habe der Area Manager im September 2018 geäußert, dass die neue Filiale von einem anderen Konzernunternehmen eröffnet werde. In einer vom Betriebsrat am Standort Ne. durchgeführten

Abteilungsversammlung habe der Area Manager dann allerdings erklärt, dass die neue Filiale in Ne. eine Filiale der Beteiligten zu 2 und 3 werde.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. zum unparteiischen Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Regelung von Interessenausgleich und Sozialplan wegen der im Jahr 2018 vorgenommenen Schließung der Filialen N., H., G. und C. sowie der geplanten Schließungen der Filialen Ne. und Br., Herrn ..., Richter am Arbeitsgericht L., zu bestellen;
2. die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer auf je drei festzusetzen.

Die Beteiligten zu 2 und 3 haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2 und 3 haben die Einigungsstelle für offensichtlich unzuständig gehalten. Es fehle an einer Betriebsänderung. Der Betriebsrat selbst behaupte nicht, dass der Schließung der Filialen eine einheitliche Planung zugrunde liege. Die Beteiligten zu 2 und 3 haben behauptet, über jede Filialschließung werde individuell entschieden und der Betriebsrat werde jeweils unverzüglich nach der Schließungsentscheidung unterrichtet. Die Entscheidung werde oft erst kurz vor der tatsächlichen Schließung getroffen, da mit den betroffenen Vermietern regelmäßig bis unmittelbar vor Auslaufen der Mietverträge über eine Verlängerung verhandelt werde. Die Geschäftsführerin Frau S. habe in dem Gespräch am 09.10.2018 lediglich mitgeteilt, dass bei ca. 50 % der Filialen die Mietverträge bis 2020 auslaufen würden. Laufe ein Mietvertrag aus, bedeute das aber nicht automatisch, dass die Filiale geschlossen werde. Auch die Eröffnung von Filialen durch andere Konzernunternehmen sei seit Jahrzehnten üblich. Alle Einzelhandelsgesellschaften der Unternehmensgruppe eröffneten und schlossen regelmäßig Filialen, und zwar bundesweit. Dass ein Zusam-

menhang zwischen Schließung und Eröffnung der Filialen an den einzelnen Standorten bestehe, trage der Betriebsrat gar nicht vor. Z.B. sei bei Schließung der Filiale N. noch nicht entschieden gewesen, ob die Filialen in Br. und Ne. geschlossen werden.

Gemessen an den Werten des § 17 KSchG sei auch nicht ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen. Die Mitarbeiter der einzelnen Filialen dürften nicht zusammen gerechnet werden, da es an einer einheitlichen Planung fehle. Zu einem Personalabbau komme es nicht, weil die Beteiligten zu 2 und 3 sich stets bemühten, betroffene Mitarbeiter durch Versetzungen oder Änderungskündigungen in anderen Filialen weiter zu beschäftigen. Bereits die Entwicklung der Mitarbeiterzahl seit 2011 (von 850 zu 860) zeige, dass ein Personalabbau nicht beabsichtigt sei.

Schließlich haben die Beteiligten zu 2 und 3 Einwände gegen den vom Betriebsrat vorgeschlagenen Vorsitzenden sowie die Anzahl der Beisitzer erhoben.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Die Einigungsstelle sei offensichtlich unzuständig. Die vom Betriebsrat vorgetragene Tatsachen reichten nicht aus, um eine geplante oder laufende Betriebsänderung festzustellen. Er trage selbst nicht vor, dass die Filialschließungen auf einer einheitlichen Planung der Beteiligten zu 2 und 3 beruhten. Mit seinem Vortrag zur Verhandlung auslaufender Mietverträge stelle der Betriebsrat unstreitig, dass die Beteiligten zu 2 und 3 sich gerade nicht zu einer Betriebsänderung entschlossen haben. Ob Filialen ersatzlos geschlossen werden, stehe danach nämlich vor Abschluss der Verhandlungen über Anschlussmietverträge gerade nicht fest. Da der Betriebsrat keine andere Planungsentscheidung behauptete, indizierten weder die behauptete Äußerung der Geschäftsführerin S. noch die erfolgte und die anstehende Filialschließung in Br. ein anderweitiges Planungskonzept. Auch spiegle die Tatsache, dass Mietverträge in den letzten Jahren verlängert wurden und dass in Ne. der Standort der Filiale nur verlegt wird, die Praxis wieder.

Gegen den ihm am 14.02.2019 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Betriebsrat am 28.02.2019 Beschwerde eingelegt und sogleich begründet. Er meint, die Schließung der im Antrag genannten Filialen sei eine Betriebseinschränkung,

denn die Leistungsfähigkeit des Unternehmens werde erheblich herabgesetzt. Die enge zeitliche Folge der Schließungen indiziere eine Gesamtplanung. Die Beteiligten zu 2 und 3 hätten die Vermutungswirkung nicht widerlegt.

Im Gespräch vom 09.10.2018 sei es zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat auch um die BV Arbeitszeit gegangen. Die Geschäftsführerin S. habe die Flexibilität dieser Vereinbarung mit den Worten kritisiert „So überlebt die N. nicht, das ist Irrsinn“ und in dem Zusammenhang bemerkt, bis 2020 seien 50% der Nordfilialen weg. Auch aufgrund dieser Äußerung gehe der Betriebsrat von einer den Filialschließungen zugrundeliegenden Gesamtplanung aus. Hinzu komme, dass im Jahr 2017 Strukturen und Prozesse in den Konzerngesellschaften geändert worden seien, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern. Aus Anlass der Änderung der Organisationsstrukturen hätten die Betriebspartner Ende Dezember 2017 einen Interessenausgleich und Sozialplan geschlossen (Anlage A 1). Auch das spreche für eine Gesamtplanung.

Der Betriebsrat beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Kiel vom 07.02.2019, 5 BV 4d/19,

1. zum unparteiischen Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Regelung von Interessenausgleich von zukünftigen Schließungen im Jahr 2019 und Sozialplan wegen der im Jahr 2018 vorgenommenen Schließungen der Filialen N., H., G. und C. sowie der geplanten Schließungen der Filialen Ne. und Br., Herrn ..., Richter am Arbeitsgericht L., zu bestellen;
2. die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer auf je drei festzusetzen.

Die Beteiligten zu 2 und 3 beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält die Beschwerde hinsichtlich des Regelungsgegenstandes „Interessenausgleich“ wegen der Antragsänderungen und der fehlenden Begründung bereits für unzulässig. Gegenüber der Beteiligten zu 3 sei die Beschwerde auch deshalb unzulässig, weil diese gar keine Filiale betreibe.

Die Beschwerde sei zudem unbegründet. Bereits der eigene Vortrag des Betriebsrats zur Schließungspraxis stehe einer einheitlichen Schließungsentscheidung entgegen. Frau H. habe im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht bestätigt und näher erläutert, wie über Schließungen entschieden werde. Gegen die vom Betriebsrat behauptete einheitliche Schließungsentscheidung spreche, dass für fünf Filialen Verlängerungsoptionen ausgeübt worden seien und für weitere fünf Mietverträge zu geänderten Konditionen verlängert worden seien (Übersicht Bl. 144 d. A.).

Nach Abschluss des Interessenausgleichs aus dem Jahr 2017 sei es nicht zu vermehrten Filialschließungen gekommen. Aus dem Umstand, dass innerhalb von 12 Monaten fünf Filialen geschlossen worden seien und eine verlegt worden sei, lasse sich nicht auf ein einheitliches Konzept schließen, zumal sämtliche Mitarbeiter weiterbeschäftigt würden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird ergänzend auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll Bezug genommen.

II.

1. Die gem. § 100 Abs. 2 Satz 1 ArbGG statthafte Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 100 Abs. 2 Satz 2 ArbGG.

Mit seinem in der Beschwerdeinstanz umformulierten Antrag beschränkt der Betriebsrat zulässigerweise sein Begehren. Der angestrebte Interessenausgleich soll nicht mehr die im Jahr 2018 bereits erfolgten Schließungen umfassen, was bei einer

abgeschlossenen Betriebsänderung ohnehin ausgeschlossen wäre (Schaub/Koch § 100 ArbGG Rn. 3), sondern nur noch die für 2019 geplanten Schließungen. Das sind nach dem übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten die Schließungen der Filialen Br. (R.) zum 31.03.2019 und Ne. zum 30.04.2019, wobei in Ne. unmittelbar anschließend eine neue Filiale eröffnet werden soll. Ausgehend von diesem Antragsverständnis wird mit dem umformulierten Antrag kein weiterer Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt, sondern der bisherige beschränkt.

Soweit die Beteiligten zu 2 und 3 die Zulässigkeit der Beschwerde mit dem Argument rügen, die Beteiligte zu 3 betreibe keine einzige Filiale, betrifft das nicht die Zulässigkeit des Rechtsmittels, sondern dessen Begründetheit.

2. Die Beschwerde ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zu Recht zurückgewiesen. Auch unter Berücksichtigung des nach § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG anzulegenden Maßstabs ist die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig für die beantragten Regelungsgegenstände.

a. Die Errichtung einer Einigungsstelle für ein erzwingbares Einigungsstellenverfahren scheidet gemäß § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nur aus, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Dies ist der Fall, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht ohne weiteres erkennbar ist, dass das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht in der fraglichen Angelegenheit offensichtlich nicht besteht (BAG 06.12.1983 - 1 ABR 43/81).

b. Auch unter Zugrundelegung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabs ist die Einigungsstelle hier offensichtlich unzuständig. Eine Einigungsstelle zur Regelung eines Interessenausgleichs und Sozialplans ist bereits deshalb nicht zu errichten, weil keine hinreichenden Tatsachen vorgetragen oder sonst ersichtlich sind, die eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Sätze 1 und 3 BetrVG und damit das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts gemäß §§ 111, 112 BetrVG zumindest möglich erscheinen lassen.

aa. Gemäß § 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG können der Unternehmer oder der Betriebsrat in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern die Einigungsstelle anrufen, wenn ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande kommt. Nach dem Gesetzeswortlaut des § 111 Satz 1 BetrVG muss es sich um eine „geplante“ Betriebsänderung handeln. Als Betriebsänderung kommt jede Änderung der betrieblichen Organisation, der Struktur, des Tätigkeitsbereichs, der Arbeitsweise, der Fertigung oder des Standorts in Betracht, sofern sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile derselben zur Folge haben kann (BAG 22.03.2016 - 1 ABR 12/14). § 111 Satz 3 BetrVG zählt beispielhaft Tatbestände auf, die als Betriebsänderung i.S.d. Satzes 1 gelten. In diesen Fällen müssen Nachteile als zusätzliche Voraussetzung der Betriebsänderung nicht gesondert festgestellt werden.

Betriebsänderung sind die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG. Während mit der Betriebsstilllegung die Aufgabe des Betriebszwecks und Auflösung der Betriebsorganisation verbunden ist (vgl. BAG 15.12.2011 – 8 AZR 692/10), ist unter einer Betriebseinschränkung die Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebs zu verstehen. Diese kann sowohl durch eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel als auch durch eine Einschränkung der Zahl der Arbeitnehmer bedingt sein (BAG 28.04.1993 – 10 AZR 38/92). Die Einschränkung muss ungewöhnlich sein (Fitting, § 111 Rn. 72).

Eine Betriebsänderung gem. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG kann auch in der Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils liegen. Wesentlich ist ein Betriebsteil bei quantitativer Betrachtung, wenn in ihm ein erheblicher Teil der Gesamtbelegschaft beschäftigt ist, wobei auf die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG abzustellen ist (BAG 07.08.1990 - 1 AZR 445/89).

Ein bloßer Personalabbau kann eine Betriebsänderung i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG sein, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Betroffen sind alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze wegfallen sollen. Abzustellen ist grds. auf

die Zahlen und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG. Dem Personalabbau muss eine einheitliche unternehmerische Planung zugrunde liegen, aus der sich ergibt, wie viele Arbeitnehmer voraussichtlich insgesamt entlassen werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111, 112 BetrVG setzen nach dem Wortlaut des § 111 Satz BetrVG konkrete Planungen des Arbeitgebers hinsichtlich einer Betriebsänderung voraus. Sie geben den Gegenstand der zwischen den Betriebspartnern zu führenden Verhandlungen vor (BAG 14.04.2015 - 1 AZR 793/13). Eine Betriebsänderung ist erst dann geplant, 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. 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 (LAG S.13.10.2011 – 5 TaBV 29/11; LAG Hamm 27.10.2008 – 10 TaBV 141/08)

bb. Die Schließung der Filiale im R. in Br. zum 31.03.2019 ist keine Stilllegung oder Einschränkung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils und damit keine Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG, auch nicht unter dem Gesichtspunkt des reinen Personalabbaus. Der Gesamtbetrieb, der aus 43 Filialen besteht, erfährt durch die Schließung dieser einen Filiale keine ungewöhnliche Einschränkung. Dass seine Leistungsfähigkeit herabgesetzt wird, ist insbesondere angesichts des Umstands, dass in Br. weitere Filialen betrieben werden, nicht erkennbar. In der Filiale im R. arbeiten auch nur 17 Arbeitnehmer. Damit ist die Filiale unter Zugrundelegung der Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG bei quantitativer Betrachtung kein wesentlicher Teil des (Gesamt-)Betriebs mit mehr als 800 Beschäftigten. Aus diesem Grund liegt in der Schließung dieser Filiale auch keine Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils oder ein geplanter Personalabbau i.S.v. §§ 111 Satz 3 Nr. 1, 112a Abs. 1 BetrVG.

Die Schließung der Filiale in Ne. am bisherigen Standort zum 30.04.2019 und ihre Wiedereröffnung an einem anderen Standort ab Mai 2019 ist keine Betriebsänderung i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG. In der Filiale sind nur 15 Arbeitnehmer beschäftigt, so dass sie nach den Zahlenwerten des § 17 Abs. 1 KSchG nicht als wesentlicher Betriebsteil anzusehen ist. Da die Filiale fortgeführt wird, fehlt es auch an einer Stilllegung oder Einschränkung eines Betriebs oder Betriebsteils. Zwar wird die Filiale verlegt, denn Verlegung ist jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage unter Weiterbeschäftigung der gesamten oder des größeren Teils der Belegschaft (vgl. BAG 17.08.1982 - 1 ABR 40/80). Wie ausgeführt, handelt sich angesichts der Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG jedoch um keinen wesentlichen Betriebsteil, der verlegt wird.

Auch wenn die auf die Filialen in Ne. und Br. (R.) bezogenen Maßnahmen des Jahres 2019 gemeinsam betrachtet werden, ist mit ihnen keine Betriebsänderung verbunden. Denn von einer Betriebsänderung müssen entweder die gesamte Belegschaft des Betriebs oder zumindest erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sein. Ob ein erheblicher Teil der Belegschaft berührt ist, richtet sich nach der Anzahl der von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht greift insoweit wiederum auf die Zahlenangaben des § 17 Abs. 1 KSchG zurück (BAG 28.03.2006 - 1 ABR 5/05 –; 31.05.2007 – 2 AZR 254/06 -). Zusätzlich verlangt es, dass mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sind. Das ist hier nicht der Fall. In den Filialen arbeiten – auch wenn die Beschäftigten zusammengerechnet werden – insgesamt nur 32 Arbeitnehmer. Das sind bei mehr als 800 im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern weniger als 5 % und damit kein erheblicher Teil der Belegschaft.

Die von den Filialschließungen aus dem Jahr 2018 betroffenen Arbeitnehmer können nicht hinzugerechnet werden. Dabei wird nicht übersehen, dass dann, wenn es sich um eine einheitliche Maßnahme handelt, die in mehreren Schritten durchgeführt wird, die gesamte arbeitgeberseitige Maßnahme zu berücksichtigen ist (vgl. BAG 28.03.2006 - 1 ABR 5/05; 17.03.2016 - 2 AZR 182/15). Fehlt es – wie hier - an einem Gesamtplan, ist eine Zusammenfassung dagegen nicht möglich. Den Schließungen der einzelnen Filialen liegt kein einheitlicher Gesamtplan zugrunde. Die Beschwerde-

verhandlung hat die Feststellung des Arbeitsgerichts bestätigt, dass eine Filiale geschlossen wird, wenn ein Mietvertrag ausläuft oder gekündigt wird und mit dem Vermieter keine Einigung über die Fortsetzung des Mietverhältnisses erreicht werden kann, die Mietvertragsverhandlungen also gescheitert sind. Kommt es dagegen zu einer Vertragsverlängerung, wird die Filiale regelmäßig weiter betrieben. Die Verhandlungen mit den Vermietern ziehen sich häufig bis kurz vor Auslaufen des Vertrags hin. Nichts Anderes trägt auch der Betriebsrat vor, wenn er in beiden Rechtszügen rügt, dass ihm erst spät mitgeteilt wird, ob ein neuer Mietvertrag abgeschlossen wird oder nicht.

Auch die vom Betriebsrat behauptete Äußerung der Geschäftsführerin S. in der Besprechung am 09.10.2018 führt zu keinem anderen Ergebnis. Dass beabsichtigt sei, bis zum Jahr 2020 50 % der Filialen zu schließen, hat die Geschäftsführerin nach Darstellung des Betriebsrats anlässlich der Erörterung des Einigungsstellenverfahrens zur Betriebsvereinbarung Arbeitszeit gesagt. In diesem Zusammenhang habe sie die mangelnde Flexibilität der Betriebsvereinbarung kritisiert und geäußert, dass das Unternehmen – die N. - so nicht überlebt, das Irrsinn sei und bis 2020 50 % der Nordfilialen weg seien. Diese letzte Äußerung bezog sich also erkennbar auf die kritisierte mangelnde Flexibilität der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit. Die Inflexibilität gefährde also das Unternehmen und seine Filialen. Eine geplante Betriebsänderung hat die Geschäftsführerin damit nicht verlautbart.

Somit lässt sich kein Plan erkennen, der die auf die einzelnen Filialen bezogenen Planungen (Mietvertragsverlängerung, Schließung oder Verlegung der Filiale bei Ende des Mietverhältnisses) verbindet, auch nicht unter Berücksichtigung der Maßnahmen, die im Dezember 2017 in einem Interessenausgleich und Sozialplan mündeten. Dem Vortrag des Betriebsrats kann auch nicht entnommen werden, dass die Beteiligten zu 2 und 3 einen (reinen) Personalabbau planen oder langfristig durchführen. Das schon deshalb nicht, weil die Beschäftigtenzahl von 2011 bis heute von 850 auf 860 gestiegen ist.

III.

Über die Beschwerde hatte der Vorsitzende allein zu entscheiden, § 100 Abs. 2 Satz 2 ArbGG.

Gegen die Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben, § 100 Abs. 2 Satz 4 ArbGG.

Der Vorsitzende: