

**6 TaBV 24/01**  
15 BV 37/01  
(Nürnberg)



**LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG**

# **BESCHLUSS**

in dem Beschlussverfahren

Betriebsrat der Firma **A...**

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

**Firma A...**

- Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

**wegen sonstiges**

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat unter Mitwirkung des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht **B e i e r s m a n n** als Vorsitzender und der ehrenamtlichen Richter Mrugalla und Käfferlein aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 2001

**für Recht erkannt:**

1. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 09.05.2001, Gz.: 15 BV 37/01, abgeändert. Der Antrag wird zurückgewiesen.
2. Die Anschlussbeschwerde wird zurückgewiesen.

## Gründe:

### I.

Die Beteiligten streiten um die Einsetzung einer Einigungsstelle mit der Regelungsthematik Interessenausgleich und Sozialplan für die Betriebsänderung bei der Antragsgegnerin (Personalabbau zur Anpassung der Personalstärke an den Auftragsbestand).

Antragsteller ist der Betriebsrat der Antragsgegnerin. Diese beschäftigte in ihrem Betrieb in B... 147 Mitarbeiter. 25 Mitarbeiter befinden sich in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Am 27.02.2001 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, es sei ein Abbau von 48 Beschäftigten geplant. Von den im Februar 2001 beschäftigten 142 Mitarbeitern seien zunächst 32 Mitarbeiter von der Betriebsänderung betroffen. Bei 4 Mitarbeitern würden die bis 31.03.2001 befristeten Arbeitsverträge nicht verlängert. 17 Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen werde gekündigt. Ferner sollten 11 Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen entlassen werden. Zwischen den Beteiligten wurden Interessenausgleichsverhandlungen geführt. Zuletzt wurde von der Antragsgegnerin erklärt, dass ein Personalabbau lediglich in der Größenordnung von 32 Arbeitnehmern erfolgen werde. Die Verhandlungen zwischen den Beteiligten führten zu keinem Ergebnis. Die betreffenden Arbeitnehmer sind zwischenzeitlich entlassen. Ein Arbeitnehmer hat gegen seine Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben. Die anderen Kündigungen sind erledigt.

Der Antragsteller hat die Auffassung vertreten, die Maßnahme erschöpfe sich nicht im reinen Personalabbau. Es seien vielmehr Umsetzungen und Versetzungen geplant. Eine analytische Arbeitsbewertung solle durchgeführt werden, Arbeitsabläufe würden geändert und es seien Zeiten der Betriebsruhe geplant worden. Der Antragsteller strebe insoweit Kurzarbeit an.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich beantragt:

1. Zur/Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit der Regelungsthematik Interessenausgleich und Sozialplan für die Betriebsänderung bei der Antragsgegnerin (Personalabbau zur Anpassung der Personalstärke an den Auftragsbestand) wird eine Richterin/ein Richter aus der Arbeitsgerichtsbarkeit bestellt, vorbehaltlich der zu erteilenden Nebentätigkeitsgenehmigung.
2. Die Zahl der von den Beteiligten jeweils zu benennenden Beisitzer wird auf 3 festgesetzt.

Die Antragsgegnerin hat erstinstanzlich

Zurückweisung des Antrags beantragt.

Sie hält die Einigungsstelle für offensichtlich unzuständig. Für die Frage, ob eine Betriebsänderung vorliege, komme es lediglich auf die 11 unbefristeten Arbeitsverhältnisse an. Eine Einigungsstelle über den Interessenausgleich sei überflüssig, da der Antragsteller ausdrücklich erklärt habe, keinen Interessenausgleich unterschreiben zu wollen, der betriebsbedingte Kündigungen enthalte. Zudem seien zwischenzeitlich alle Kündigungen ausgesprochen worden, so dass kein Bedarf für die Bildung einer Einigungsstelle mehr bestehe. Es bestehe auch keine Sozialplanpflicht.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat dem Antrag mit Beschluss vom 09.05.2001 stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, eine Einigungsstelle sei nicht offensichtlich unzuständig. Es seien mehr als 5 % der Belegschaft betroffen, da auch diejenigen Arbeitnehmer zu berücksichtigen seien, deren Arbeitsverhältnis zwar befristet gewesen sei, denen jedoch ebenfalls gekündigt worden sei. Soweit vorgebracht werde, der Betriebsrat habe sich geweigert, betriebsbedingten Kündigung zuzustimmen, sei es gerade Aufgabe der Einigungsstelle, verhärtete Positionen aufzuweichen. Die Kündigungen könnten zwar nicht einseitig von der Antragsgegnerin zurückgenommen werden. Im Interessenausgleich könne aber einigen Arbeitnehmern veränderte Arbeitsangebote gemacht werden oder angeboten werden, die Kündigungen zurückzunehmen. Möglich seien auch Teilzeitbeschäftigungen gerade vor dem Hintergrund des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Ein Sozialplan könne zwar nicht erzwungen werden. Es bestehe jedenfalls aber ein Anspruch, über einen Sozialplan zu verhandeln. 2 Beisitzer seien angemessen.

Gegen den beiden Beteiligten am 23.05.2001 zugestellten Beschluss legte die Antragsgegnerin Beschwerde ein. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen vorgetragen, es sei unzumutbar, überhaupt eine Einigungsstelle zur Frage des Interessenausgleiches zu installieren, wenn feststehe, dass der Betriebsrat einen Interessenausgleich in keinem Fall unterschreiben werde.

Soweit im Erstbeschluss ausgeführt sei, dass einigen Arbeitnehmern veränderte Arbeitsangebote hätten gemacht werden können oder Kündigungen zurückgenommen werden könnten, sei dies nicht nachvollziehbar, da der Interessenausgleich nicht erzwingbar sei. Zudem könnten Kündigungen gar nicht zurückgenommen werden. Wenn eine Sozialplanpflicht nicht bestehe, könne eine Einigungsstelle hierzu auch nicht gebildet werden. Ein Einverständnis mit dem Tätigwerden der Einigungsstelle bestehe nicht.

Die Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 09.05.2001, Aktenzeichen 15 BV 37/01 wird abgeändert.
2. Die Anträge werden zurückgewiesen.

Sie legte Anschlussbeschwerde ein mit dem Antrag,

die Zahl der von den Beteiligten jeweils zu benennenden Beisitzer auf 3 festzusetzen.

Er führt aus, die Einigungsstelle sei nur offensichtlich unzuständig, wenn die zu regelnde Frage rechtlich überhaupt nicht in ihren Zuständigkeitsbereich falle. Die Einigungsstelle habe in eigener Verantwortung zu überprüfen, ob sie tatsächlich für einen abschließenden Interessenausgleich und Sozialplan zuständig sei.

Bei dem Interessenausgleich komme es nicht darauf an, dass der Personalabbau zwischenzeitlich durchgeführt sei. Es könne vereinbart werden, dass bestimmten Arbeitnehmern veränderte Arbeitsangebote gemacht würden. Zudem habe er nie abgelehnt, betriebsbedingte Kündigungen im Interessenausgleich zu vereinbaren, sondern lediglich mitgeteilt, er werde einen Interessenausgleich nicht unterzeichnen, in dem nur betriebsbedingte Kündigungen vorgesehen seien. Er sei auch zur Stundung von Tariferhöhungen einverstanden gewesen, um Kündigungen zu vermeiden. Zudem hätte vereinbart werden können, dass gekündigte Mitarbeiter in Zukunft bevorzugt eingestellt würden.

Eine Sozialplanpflicht bestehe schon deswegen, weil die Zahl von 20 % erreicht werde. 20 % von 142 seien 28,4 Mitarbeiter. Zudem sei die regelmäßige Mitarbeiterzahl deutlich geringer anzusetzen, weil noch zum Jahresanfang 2000 wegen einer Auftragspitze eine erhebliche Anzahl von Mitarbeitern eingestellt worden sei. Schließlich seien Bündel von Maßnahmen geplant oder umgesetzt worden wie die Schließung der Produktion an Ostern für zwei Wochen. Für Pfingsten war dies ebenfalls vorgesehen.

3 Beisitzer seien angemessen, es sei mit weiteren Kündigungen zu rechnen.

Die Antragsgegnerin und Anschlussbeschwerdegegnerin beantragt Zurückweisung der Anschlussbeschwerde. Falls das Gericht zu der Auffassung gelangen sollte, dass eine Einigungsstelle zu installieren sei, sei die Zahl der Beisitzer auf 2 festzusetzen.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

## II.

Die Beschwerde ist zulässig.

Gemäß § 98 Abs. 2 ArbGG findet gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt. Die Beschwerdefrist von zwei Wochen ist gewahrt.

Die Anschlussbeschwerde ist gemäß §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG, 521 ZPO zulässig.

## III.

Die Beschwerde ist begründet.

Für die Einsetzung einer Einigungsstelle fehlt es jedenfalls im Zeitpunkt der mündlichen Anhörung der Beteiligten vor dem Landesarbeitsgericht an einem Rechtsschutzbedürfnis. Das Arbeitsgericht hat zwar mit zutreffenden Argumenten dargelegt, dass eine Einigungsstelle zur Erzielung eines Interessenausgleichs nicht offensichtlich unzuständig wäre. Die Betriebsänderung ist aber zwischenzeitlich abgeschlossen. Es ist nur noch ein Kündigungsschutzprozess anhängig. Lediglich zum Prozessverhalten in diesem einen Kündigungsschutzprozess könnte die Einigungsstelle Vorschläge machen. Die Regelung dieses Einzelfalles kann ein Rechtsschutzbedürfnis nicht begründen.

1.

Das Rechtsschutzbedürfnis ist entfallen, nachdem es für eine Einigungsstelle wegen der mit der Anhörung vom 05.04.2001 geplanten Entlassungen nach Abschluss der gesamten Entlassungen nichts mehr zu regeln gibt. Es mag sein, dass das Rechtsschutzbedürfnis zum Zeitpunkt der erstinstanzlichen Entscheidung noch bestanden hat. Erstinstanzlich war lediglich vorgetragen worden, dass die Kündigungen bereits ausgesprochen worden seien. Das Arbeitsgericht hat darauf hingewiesen, im Interessenausgleich könnte sehr wohl vereinbart werden, dass einigen Arbeitnehmern veränderte Arbeitsangebote gemacht werden bzw. angeboten wird, die Kündigungen zurückzunehmen. Möglicherweise seien auch Teilzeitbeschäftigungen möglich. Diese Überlegungen könnten es möglicherweise noch rechtfertigen, eine Einigungsstelle zu berufen, obwohl die Regelungsmöglichkeit fast nur noch theoretisch erscheint. Zwischenzeitlich hat sich der Arbeitgeber aber mit allen betroffenen Arbeitnehmern bis auf einen geeinigt. Von diesem Fall abgesehen, besteht keine sinnvolle Möglichkeit mehr, die abgeschlossene Betriebsänderung nochmal wieder aufzurollen und Neuverhandlungen mit den betreffenden Arbeitnehmern zu beginnen. Die Regelungsmöglichkeit der Einigungsstelle ist praktisch auf Null geschrumpft. Für die Regelung des Arbeitsverhältnisses des einen Arbeitnehmers, der Kündigungsschutzklage erhoben hat, fehlt es ebenfalls am Rechtsschutzbedürfnis. Eine Einigungsstelle kann, wenn nicht besondere Umstände vorliegen, nicht gebildet werden, um auf das Verhalten des Arbeitgebers in einem anhängigen Prozess einzuwirken. Die Betriebsänderung ist tatsächlich durchgeführt. Mögliche Regelungsinhalte sind nicht ersichtlich.

Soweit der Antragsteller vorträgt, es seien nunmehr weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Produktion geplant, kann nicht eine Einigungsstelle für die Betriebsänderung bei der Antragsgegnerin durch Personalabbau zur Anpassung der Personalstärke an den Auftragsbestand eingesetzt werden. Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens soll die Regelung des Personalabbaus sein. Eine Einbeziehung dieser Komplexe in einer Gesamtregelung wäre denkbar gewesen, wenn nicht die Entlassungen alle schon abgeschlossen wären.

2.

Das Rechtsschutzbedürfnis ist auch nicht dadurch gegeben, dass ein Sozialplan aufgestellt werden müsste. Die Voraussetzungen für die Aufstellung eines erzwingbaren Sozialplans sind, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausführt, nicht gegeben. Zum einen sind 28 von 142 Mitarbeitern nicht "mindestens" 20 % der Belegschaft. Auch wenn es keine halben Belegschaftsmitglieder gibt, ändert das nichts daran, dass rechnerisch mehr als 28 erforderlich sind. Zum anderen ist darauf hinzuweisen, dass bei 4 der befristet beschäftigten Arbeitnehmer offensichtlich keine wesentlichen Nachteile eintreten, weil diese durch die Kündigung gerade mal 4 Tage früher aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden als ursprünglich geplant. Wenn auch grundsätzlich die Frage,

wann eine wesentliche Beeinträchtigung vorliegt, der Einigungsstelle zu überlassen ist, so ist doch offensichtlich, dass jedenfalls so wenige Tage nicht ausreichen.

3.

Das Rechtsschutzbedürfnis ist auch nicht dadurch zu begründen, dass es sonst der Arbeitgeber in der Hand hat, die Betriebsänderungen schnell durchzuführen um damit die Kosten für die Einigungsstelle zu vermeiden. Der Gesetzgeber hat bei Nichtbeachtung des Mitbestimmungsrechts die Sanktion, eine Einigungsstelle einzusetzen, die nichts regeln kann, nicht vorgesehen. Vielmehr ergeben sich von Konsequenzen aus § 113 BetrVG und gegebenenfalls 23 Abs. 3 BetrVG.

Der Antrag ist daher unter Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung zurückzuweisen.

IV.

Da keine Einigungsstelle mehr gebildet wird, entfällt die Grundlage für den Antrag, die 3 Beisitzer je Seite festzulegen.

Die Anschlussbeschwerde ist zurückzuweisen.

V.

Für eine Kostenentscheidung ist im Beschlussverfahren kein Raum.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel zulässig (§ 98 Abs. 2 Satz 4 ArbGG).

Der Vorsitzende

Beiersmann, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht