



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

in dem Beschlussverfahren

A...

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

g e g e n

1. Firma B...

2. Firma C...

3. Firma D...

4. Firma E...

5. Firma F...

6. Firma G...

- Antragsgegnerinnen und Beschwerdegegnerinnen -

Verfahrensbevollmächtigte zu 1. bis 6.: ...

wegen Sonstiges

Die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **R o t h** und die ehrenamtlichen Richter Göbel und Emser aufgrund der mündlichen Anhörung vom 06. Dezember 2004

für Recht erkannt:

1. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 14.01.2004, Az.: 7 BV 13/03, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Beschlusses der Einigungsstelle „Personalabbau/Versetzung und Änderung der Betriebsorganisation“ vom 17.02.2003.

Bei dem Antragsteller handelt es sich um den Betriebsrat des gemeinsamen Betriebes der Antragsgegnerinnen, in dem insgesamt mehr als 800 Mitarbeiter beschäftigt sind.

Der Antragsteller wurde in der Betriebsausschusssitzung vom 09.08.2001 (Kopie des Protokolls Bl. 67 bis 69 d.A.) von der Auflösung des zentralen Anzeigenverkaufs informiert. Ferner über ein Sparprogramm bei der Antragsgegnerin zu 2), das auch 5 % der Personalkosten umfassen soll, beispielsweise durch die Streichung der Stellen ausgeschiedener Mitarbeiter oder Einsparungen bei künftigen Tariflohnerhöhungen.

Am 08.11.2001 schlossen die Beteiligten einen Sozialplan für die von der Neustrukturierung des Anzeigenverkaufs betroffenen Mitarbeiter (Kopie Bl. 24 bis 27 d.A.).

In der Betriebsausschusssitzung vom 09.11.2001 (Protokoll Bl. 70/71 d.A.) wurde der Betriebsrat davon informiert, dass es infolge des erheblichen Umsatzeinbruches, insbesondere wegen des Ausbleibens der erwarteten Herbstbelegung, erforderlich würde, die Gesamtzahl der Mitarbeiter um 65 bis 70 Arbeitnehmer zu reduzieren.

Auf Antrag des Antragstellers wurde mit Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg eine Einigungsstelle zu dem Regelungsgegenstand „Personalabbau/Versetzung und Änderung der Betriebsorganisation“ eingerichtet. Diese fasste nach mehreren Sitzungen und Durchführung einer Beweisaufnahme am 17.02.2003 den Beschluss, dass sie unzuständig ist (Kopie des Protokolls vom 17.02.2003, Bl. 19 bis 21 d.A.). Der Vorsitzende der Einigungsstelle hat daraufhin das Verfahren für beendet erklärt. In dem schriftlichen Beschluss (Kopie Bl. 22/23 d.A.) hat er ausgeführt, dass es sich bei der Neustrukturierung des Anzeigenverkaufs und den weiteren Personalabbaumaßnahmen um zwei getrennt zu beurteilende unternehmerische Maßnahmen hand-

le, hinsichtlich des weiteren Personalabbaus § 112a Abs. 1 BetrVG zur Anwendung gelange und dessen Schwellenwert nicht erreicht werde.

Der Antragsteller begehrt mit seinem am 07.05.2003 beim Arbeitsgericht Würzburg eingereichten Antrag vom 06.05.2003 die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle vom 17.02.2003.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Beschluss vom 14.01.2004 den Antrag zurückgewiesen.

Hinsichtlich des Sachvortrags der Beteiligten und der tatsächlichen und rechtlichen Ausführungen des Erstgerichts wird auf den Inhalt des ergangenen Beschlusses verwiesen.

Die Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers haben gegen den ihnen am 23.01.2004 zugestellten Beschluss mit Telefax vom 18.02.2004 Beschwerde eingelegt und sie innerhalb der bis 23.04.2004 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax vom 20.04.2004 begründet.

Der Antragsteller meint, die Einigungsstelle hätte das Verfahren durch Beschluss einstellen müssen, was hier nicht geschehen sei. Die Reorganisation und Neustrukturierung des Anzeigenverkaufs und der Personalabbau aufgrund Umsatzrückgangs seien als eine einheitliche Arbeitgebermaßnahme zu werten. Beide Einzelmaßnahmen dienten nämlich der Verbesserung der Ertragslage und der Reduzierung der Personalkosten. Die Umsätze seien bereits während des gesamten Jahres 2001 zurückgegangen und nicht erst im dritten Quartal, weshalb beide Einzelmaßnahmen damit zusammenhängen würden. Auch wenn die von der Betriebsvereinbarung vom 08.11.2001 erfassten 14 Mitarbeiter bei den 65 zu kündigenden Mitarbeitern mitgezählt würden, verblieben 51 zusätzlich zu kündigende Mitarbeiter, die unter Zugrundelegung der Staffelung in § 17 KSchG ausreichen würden, um eine eigenständige sozialplanpflichtige Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG darzustellen. Auf die Staffelung gemäß § 112a Abs. 1 BetrVG komme es nicht an, denn im Zusammenhang mit beiden Einzelmaßnahmen seien auch Versetzungen vorgenommen worden, zum Teil von einem Unternehmen in das andere. Die Betriebsänderung bestehe folglich nicht alleine in einem Personalabbau durch Entlassungen. Im Übrigen seien auch Betriebsmittel erheblich eingeschränkt worden, z.B. durch Einstellungsstopp, Ausschöpfung von Altersteilzeit, interne Versetzung von Mitarbeitern auf offene Stellen, Verschiebung oder Reduzierung von Projekten, Verkauf unrentabler Objekte, Kürzung von Budgets und die Reduktion der Auflagen, der Heftumfänge und der Papierqualität.

Der Antragsteller und Beschwerdeführer beantragt:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Aktenzeichen 7 BV 13/03 vom 14.1.2004 wird abgeändert und festgestellt, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 17.2.2003 unwirksam ist.

Die Antragsgegnerinnen und Beschwerdegegnerinnen beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Zur Begründung tragen sie vor, das Erstgericht sei zu Recht von zwei getrennt zu beurteilenden unternehmerischen Maßnahmen ausgegangen. Beiden läge keine einheitliche Planung und Beschlussfassung zugrunde. Die Verbesserung der Ertragslage sei ein permanentes unternehmerisches Ziel. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Reorganisation des zentralen Anzeigenverkaufs seien noch keinerlei nähere Vorstellungen über eine anderweitige Betriebsänderung entwickelt worden. In der Betriebsausschusssitzung vom 09.08.2001 sei lediglich zum Ausdruck gebracht worden, der Kostensituation erhöhte Aufmerksamkeit widmen zu müssen. Erst Ende Oktober habe die Geschäftsführung von dem erheblichen Umsatzeinbruch im dritten Quartal 2001 Kenntnis erlangt und eine Prognose für das Jahr 2002 erstellt. Dies habe zu der neuen unternehmerischen Entscheidung geführt, weitere 51 Mitarbeiter entlassen zu müssen. Hinsichtlich des Personalabbaus sei auf den Schwellenwert des § 112a BetrVG abzustellen, denn es werde ausschließlich die personelle Leistungsfähigkeit des Betriebes herabgesetzt und sächliche Betriebsmittel würden nicht eingeschränkt. Für das Erreichen des Schwellenwertes in § 112a BetrVG blieben betriebsinterner Versetzungen unberücksichtigt.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen verwiesen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.
Sie ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und auch in der zulässigen Weise eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2 Satz 1, 89 Abs. 1 und 2, 66 Abs. 1 ArbGG.

2. Die Beschwerde ist sachlich nicht begründet.
Das Erstgericht hat den Antrag zu Recht zurückgewiesen, denn der Beschluss der Einigungsstelle vom 17.02.2003 ist rechtlich nicht zu beanstanden. Die Einigungsstelle hat in dem Beschluss zutreffend ihre Zuständigkeit für die Aufstellung eines Sozialplans gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG verneint. Dies sowohl hinsichtlich der Änderung der Betriebsorganisation durch die Auflösung des Bereiches „Zentraler Verkauf“ als auch die weitere Personalabbaumaßnahme.
 - a) Die Einigungsstelle ist zu Recht davon ausgegangen, dass es sich bei der Neustrukturierung des Anzeigenverkaufs einerseits und dem weiteren Personalabbau andererseits um zwei eigenständige unternehmerische Maßnahmen handelt.

Die Einigungsstelle stellt in diesem Zusammenhang zutreffend auf den Zeitpunkt und den Inhalt der jeweiligen Planung und Entscheidung des Unternehmens ab und nicht auf die Umstände des späteren Vollzugs und der diesbezüglichen zeitlichen Abfolge (vgl. hierzu Baeck/Diller, Zur Teilbarkeit von Betriebsänderungen, NZA 1997, 689, 691, 692, m.w.N.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, 21. Aufl., § 111 Rz. 62). Zeitgleich oder im engen zeitlichen Zusammenhang durchgeführte Maßnahmen erfordern deshalb denselben Planungssachverhalt und einen einheitlichen Entschluss des Arbeitgebers (vgl. Thüringer Landesarbeitsgericht vom 22.07.1998 – 6(4) Sa 216/97 – NZA-RR 1999, 309; LAG Düsseldorf vom 14.05.1986 – 6 TaBV 18/86- LAGE Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972).

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor, denn die bereits Mitte des Jahres 2001 getroffene Entscheidung, den Bereich „Zentraler Verkauf“ aufzulösen, diente vorrangig der Steigerung der Effizienz im Verkauf und war nicht Reaktion auf eine dramatische Verschlechterung der Umsatzsituation und der Umsatz- und Personalplanungen für das Jahr 2002. Nach ihren eigenen Angaben rechneten die Antragsgegnerinnen auch im Jahr 2001 mit einer Belebung des Geschäftes im Herbst. Nach den Sommer- und Urlaubsmonaten sind in vielen Branchen vermehrte Auftragseingänge und Umsatzsteigerungen zu verzeichnen, so dass dies durchaus plausibel erscheint. Der Antragsteller hat dem keine konkreten Tatsachen entgegengestellt, insbesondere durch die Berufung auf die jeweiligen Auftrags- und Umsatzzahlen in den Vorjahren. Der von der Einigungsstelle vernommene Zeuge H... hat ausgesagt, dass erst die Zahlen des dritten Quartals 2001, über die man Ende Oktober 2001 verfügt habe, eine dramatische Verschlechterung der Umsätze gezeigt hätten. Auch dies erscheint nachvollziehbar, da die Auswirkungen der Ereignisse vom 11.09.2001 zu einer fast weltweiten Verschlechterung des Konsumklimas geführt haben. Konkrete Tatsachen, aus denen die Unrichtigkeit der Angaben des Zeugen H... abgeleitet werden könnten, werden von dem Antragsteller nicht vorgetragen. Nach den weiteren Angaben des Zeugen im Einigungsstellenverfahren sind erst Ende Oktober aufgrund der aktuellen Quartalszahlen die Umsatzplanungen für das Jahr 2002 vorgenommen und ein der negativen Umsatzprognose entsprechender Entschluss zur Senkung der Personalkosten durch die Entlassung von Mitarbeitern gefasst worden. Die Umsatzzahlen des dritten Quartals sowie die Prognosen für das Jahr 2002 bildeten einen eigenständigen Planungssachverhalt, der zu der unternehmerischen Entscheidung eines einschneidenden Personalabbaus führte. Die Planung und Entscheidung im Oktober 2001 ist sowohl von ihrer Ausgangslage als auch ihrer Zweckrichtung nicht identisch mit dem Planungssachverhalt und der Entscheidung hinsichtlich des zentralen Verkaufs.

Etwas Gegenteiliges lässt sich nicht aus den Umständen ableiten, dass bereits in den ersten Quartalen des Jahres 2001 schlechtere Umsatzzahlen vorgelegen haben und seitens der Geschäftsführung der Firma C... bereits in der Betriebsausschusssitzung vom 09.08.2001 von Personalkostensenkungen im Jahr 2002 im Umfang von 5 % die Rede war. Denn die damaligen Umsatzzahlen waren gerade noch nicht Ausgangspunkt für die Planung des Jahres 2002, was die übrigen Gemeinschaftsunternehmen anlangt, wie aus der Aussage des Zeugen H... deutlich wurde. Die dargestellte geplante Personalkosteneinsparung betraf noch nicht die Gesamtheit der Gemeinschaftsunternehmen, sondern nur eines von ihnen. In diesem Zusammenhang war auch noch nicht von einer Entscheidung über einen Stellenabbau durch Entlassungen im Umfang von 5 % die Rede; vielmehr bezog sich ausweislich des Protokolls dieser Betriebsausschusssitzung die beabsichtigte Einsparung von Personalkosten auf den Verzicht der Neubesetzung frei werdender Arbeitsstellen und die Nichtweitergabe künftiger Tariflohnerhöhungen.

Die Verbesserung der Ertragslage durch Kostensenkungen in den unterschiedlichen unternehmerischen Bereichen, insbesondere auch im Personalbereich, bildet eine permanente unternehmerische Zielsetzung und Auf-

gabe. Ohne sie kann sich kein Unternehmen längerfristig gegen Wettbewerber durchsetzen. Dieser Umstand macht die einzelnen Planungen und Entscheidungen des Unternehmens noch zu keiner einheitlichen Maßnahme im Sinne des § 111 BetrVG (vgl. hierzu Baeck/Diller, a.a.O., Seite 693).

- b) Die Einigungsstelle hat zu Recht ihre Zuständigkeit verneint, soweit es die Verabschiedung eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Auflösung des Bereiches „Zentraler Verkauf“ betrifft. In diesem Zusammenhang kann dahingestellt bleiben, ob hinsichtlich dieser unternehmerischen Maßnahme i.R.d. § 111 Satz 3 Ziffer 1 BetrVG der erforderliche Schwellenwert von 5 % der Gesamtbelegschaft (vgl. BAG vom 06.12.1988 – AP Nr. 26 zu § 111 BetrVG 1972) erreicht worden ist oder nicht, denn die Betriebspartner haben hinsichtlich dieser Maßnahme am 08.11.2001 einen Sozialplan verabschiedet (Kopie Bl. 24 bis 27 d.A.).

Dieser ist von ihnen in der Folgezeit nicht einvernehmlich wieder aufgehoben worden, vielmehr haben sich die Antragsgegnerinnen an diese Vereinbarung gehalten, wie sie in dem Anhörungstermin vom 06.12.2004 nochmals ausdrücklich bestätigt haben. Dem ist der Antragsteller nicht entgegengetreten, weshalb gemäß § 138 Abs. 3 ZPO dieser Sachvortrag als unbestritten gilt.

Vom Antragsteller konnte der Sozialplan weder fristlos gekündigt noch wirksam angefochten werden und er trat auch nicht wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage nachträglich wieder außer Kraft. Denn – wie bereits dargestellt – beruhten die betriebsändernde Maßnahme, die Gegenstand des Sozialplanes vom 08.11.2001 gewesen ist, und die im Oktober 2001 beschlossene Personalabbaumaßnahme auf keiner einheitlichen Planung und Entscheidung der Antragsgegnerinnen. Hierauf hat auch die Einigungsstelle ihre Entscheidung zutreffend gestützt.

- c) Für die im Oktober 2001 beschlossene Personalabbaumaßnahme hat die Einigungsstelle zutreffend ihre Zuständigkeit gemäß §§ 111 Satz 3 Ziffer 1, 112 Abs. 4 BetrVG verneint, da der Schwellenwert des § 112a Abs. 1 Ziffer 4 BetrVG nicht erreicht worden ist.

Auch ein bloßer Personalabbau ohne Einschränkung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung i.S.d. § 111 Satz 3 Ziffer 1 BetrVG sein. Über ein Einigungsstellenverfahren erzwingbar ist ein Sozialplan in diesem Fall jedoch nur, wenn die Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 BetrVG erreicht werden.

Im vorliegenden Fall handelt es sich um einen reinen Personalabbau ohne eine wesentliche Änderung sächlicher Betriebsmittel, so dass die Sonderregelung des § 112a BetrVG zur Anwendung gelangt. Was zu den sächlichen Betriebsmitteln zählt, ergibt sich aus § 111 Satz 3 BetrVG. Hierzu zählen u.a. die baulichen Einrichtungen, die Fertigungsanlagen, die betriebliche Organisation und Zweckrichtung, angewandte Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. Nicht hierzu zählen, wie vom Antragsteller behauptet, ein Einstellungsstopp, die Ausschöpfung von Altersteilzeit oder die interne Versetzung von Mitarbeitern auf offene Stellen, denn diese Maß-

nahmen beziehen sich rein auf das Personal und nicht auf die sächlichen Betriebsmittel. Hierzu zählen auch nicht die Verschiebung und Reduzierung von Projekten, die Reduktion der Auflagen, der Heftumfänge und der Papierqualität, denn diese betreffen die Produkt- und Produktionsplanung, jedoch nicht den Einsatz sächlicher Betriebsmittel. Im Übrigen handelt es sich hierbei um keine grundlegenden oder wesentlichen Änderungen, wie sie § 111 Satz 3 BetrVG fordert. Die Kürzung von Budgets hat die Finanzplanung der Antragsgegnerinnen zum Inhalt, sagt letztlich noch nichts über den tatsächlichen Geldeinsatz aus und hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die sächlichen Betriebsmittel. Die Kürzung des Budgets kann erst Anlass dafür sein, eine unternehmerische Entscheidung zu treffen, die sich auf den Einsatz sächlicher Betriebsmittel auswirkt. Soweit sich der Antragsteller auf den Verkauf unrentabler Objekte bezieht, wird von ihm nicht näher dargelegt, um welche Objekte es sich hierbei handelt und inwiefern hierbei sachliche Betriebsmittel i.S.d. § 111 Satz 3 BetrVG betroffen sind.

Findet lediglich ein Personalabbau statt und nicht auch eine damit einhergehende Einschränkung der sächlichen Betriebsmittel, kommt der Ausnahmetatbestand des § 112a Abs. 1 BetrVG zum Tragen (vgl. Fabricius/Oetker, GK-BetrVG, 7. Aufl., §§ 112, 112a Rz. 232; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 7. Aufl., §§ 112, 112a Rz. 32; jeweils m.w.N.).

Im Rahmen des § 112a BetrVG ist alleine auf die Entlassung von Arbeitnehmern abzustellen, da es sich nur hierbei um einen Abbau des bisher beschäftigten Personals handelt, und nicht auch auf betriebsinterne Versetzungen. Entlassungen gleichgestellt wird, wenn aufgrund der Personalabbauentscheidung des Arbeitgebers Arbeitnehmer durch Aufhebungsverträge, Eigenkündigung oder betriebsübergreifende Versetzung aus dem Betrieb ausscheiden (vgl. hierzu Däubler/Kittner/Klebe, a.a.O., Rz. 31). Dagegen bleiben betriebsinterne Versetzungen unberücksichtigt, da sie die Belegschaftsstärke unberührt lassen und keinen Personalabbau i.S.d. § 112a BetrVG darstellen (vgl. hierzu Fabricius/Oetker, a.a.O., Rz. 234).

Auch dies hat die Einigungsstelle in ihrer Entscheidung vom 17.02.2003 rechtlich richtig bewertet. In einem Großbetrieb führt ein Personalabbau infolge einer Mehrzahl von Kündigungen regelmäßig auch zu betriebsinternen Versetzungsmaßnahmen. Dies ist infolge der abteilungsübergreifend vorzunehmenden Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG geboten, um sozial schutzbedürftigeren Mitarbeitern die Weiterarbeit in einer andern Betriebsabteilung zu ermöglichen, auch wenn sie in ihrem bisherigen Bereich zum Kreis der zu kündigenden Mitarbeiter zählen würden. Insoweit steht der Anwendbarkeit des § 112a BetrVG das Vorliegen betriebsinterner Versetzungsmaßnahmen im Rahmen eines umfangreichen Personalabbaus nicht entgegen. Würde man der Rechtsansicht des Antragstellers folgen, liefe diese gesetzliche Vorschrift weitestgehend leer. Dies ist vom Gesetzgeber sicher nicht beabsichtigt gewesen, weshalb diese Regelung nicht in der vom Antragsteller vertretenen Weise einschränkend interpretiert werden kann.

Im vorliegenden Fall entscheidend ist, wie viele Mitarbeiter der Antragsgegnerinnen von Entlassungen betroffen sind. Dies sind nach der Angabe der Antragsgegnerinnen maximal 51 Mitarbeiter, denn die 14 Entlassungen aus dem Bereich „Zentraler Verkauf“ waren in der dem Antragsteller mitge-

teilten Anzahl von 65 Mitarbeitern noch enthalten. Auch der Antragsteller selbst ging bei seiner Beschlussfassung in der Betriebsratssitzung vom 21.11.2001 von „51 weiteren personellen Einzelmaßnahmen“ aus. Da die Antragsgegnerinnen unstreitig einen gemeinsamen Betrieb i.S.d. § 1 Abs. 2 BetrVG führen, bleiben die Mitarbeiter auch bei einer unternehmensübergreifenden Versetzung Belegschaftsmitglieder des Gemeinschaftsbetriebes. Der versetzte Mitarbeiter scheidet nicht aus dem Betrieb aus und bleibt damit bei der Ermittlung des Schwellenwertes unberücksichtigt.

3. Die Frage der Beendigung des Einigungsstellenverfahrens nach Feststellung ihrer Unzuständigkeit nochmals durch förmlichen Beschluss oder formlose Feststellung berührt die hier streitgegenständliche Feststellung der Unzuständigkeit nicht.
Im Übrigen käme nach Feststellung der Unzuständigkeit keine andere sachgerechte Entscheidung als die Beendigung des Einigungsstellenverfahrens in Betracht, so dass eine formlose Beendigung genügt und eine nochmalige förmliche Beschlussfassung hierüber ein unnötiger Formalismus wäre.

III.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen, da der Entscheidung keine grundsätzliche Bedeutung beikommt und sich auf der Linie der bisherigen Entscheidungen anderer Landesarbeitsgerichte bewegt, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist die Rechtsbeschwerde nicht zulässig; auf § 92a ArbGG wird verwiesen.

Roth, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht
Göbel, Ehrenamtlicher Richter
Emser, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 17.01.2005