



**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren  
unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der Region Nord der Deutschen Q. D. GmbH, vertreten durch die Vorsitzende J. K., I. Straße 251, G.,

**- Antragsteller und Beschwerdeführer -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte P. & I.,  
X. 42, L.,

2. der Deutsche Q. D. Service Center GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer U. A., Dr. M. N., V. Q. und C. T., I. Straße 3 - 7, N.,

**- Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** D. I. T. Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB,  
L. haus 1 / Im A. hafen 18, L.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Anhörung vom 19.06.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein

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

**Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des  
Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.04.2018 – Az.: 8 BV 58/18 –  
wird zurückgewiesen.**

## **Gründe:**

### **I.**

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle zu Interessenausgleichsverhandlungen und zur Aufstellung eines Sozialplans sowie über die Anzahl der Beisitzer.

Die Beteiligte zu 2) ist die Deutsche Q. D. Service Center GmbH (im Folgenden auch: „Arbeitgeberin“). Sie hat ihre Zentrale in N. und ist eine 100-%ige Tochtergesellschaft der Deutsche Q. AG mit derzeit ca. 2.500 Arbeitnehmern an mehr als 20 Standorten.

Aufgrund des Tarifvertrages Nr. 1 (Tarifvertrag gemäß § 3 BetrVG vom 20.11.2013) (im Folgenden: „TV Nr. 1“) zwischen ihr und der Gewerkschaft ver.di (Blatt 34 ff. der Akte) bestehen bei der Arbeitgeberin sieben für bestimmte Regionen gebildete Betriebe. Der Betrieb Nord besteht danach aus den Betriebsstätten G. und L.. Der für diesen Betrieb gewählte, neunköpfige Betriebsrat ist der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens.

Im Betrieb Nord sind insgesamt 246 Arbeitnehmer beschäftigt, davon 71 in der Betriebsstätte L. und 175 in der Betriebsstätte G.. Die überwiegend als Call-Center-Agenten beschäftigten Mitarbeiter sind mit der Bearbeitung von Kundenanliegen in verschiedenen Projekten, die Services genannt werden, befasst. Die Arbeitszeit ist serviceabhängig unterschiedlich bis zu 24 Stunden an sieben Tagen je Woche. In den Services werden unterschiedliche Kommunikationskanäle wie Telefon, E-Mail oder auch Video-Chat genutzt. Verschiedene Services werden auch standortübergreifend angeboten, so z.B. der Service Q. J. Video, der sowohl in der Betriebsstätte in G. als auch in der Betriebsstätte in G. angeboten wird.

Im Service T. Accounting, in dem in G. 18 Mitarbeiter tätig sind, gelten Schichtzeiten von Montag bis Freitag im Zeitfenster von 8:00 Uhr bis 16:30 Uhr, an Wochenenden wird dort nicht gearbeitet. Demgegenüber ist im Service Q. J. Video ein Einsatz montags bis sonntags im Zeitfenster von 7:50 Uhr bis 22:05 Uhr vorgesehen. Das Arbeitszeitende kann sich dort durch spät eingehende Kundenanfragen auch noch erheblich verzögern.

Nach der Ende Januar 2018 bekannt gegebenen unternehmerischen Entscheidung der Arbeitgeberin wird der Service T. Accounting am Standort G. eingestellt und sollen die Mitarbeiter dieses Bereiches in den Service Q. J. Video versetzt

werden. Zusätzlich informierte hierüber auch noch ein Rundschreiben des Leiters des Standortes G. vom 01.02.2018, wegen dessen Wortlauts auf Blatt 13 f. der Akte Bezug genommen wird.

Nachdem der Betriebsrat die Arbeitgeberin außergerichtlich erfolglos zur Aufnahme von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen aufgefordert hatte, hat er mit seiner am 06.03.2018 bei dem Arbeitsgericht Flensburg eingereichten Antragschrift die Einsetzung einer entsprechenden Einigungsstelle beantragt. Mit Beschluss vom 15.03.2018 (Blatt 93 ff. der Akte) hat sich das Arbeitsgericht Flensburg für örtlich unzuständig erklärt und das Verfahren an das Arbeitsgericht Düsseldorf verwiesen, wo der Betriebsrat sein Begehren daraufhin gerichtlich weiterverfolgt hat. Er hat die Ansicht vertreten, der geplante Einsatz der bisher im Service T. Accounting beschäftigten 18 Mitarbeiter im Service Q. IDENT Video sei eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 und Satz 3 Ziffer 4 BetrVG. Es handle sich zum einen um eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation und des Betriebszwecks. Mit der Umsetzung der Planung seien zum anderen für einen erheblichen Teil der Belegschaft wesentliche Nachteile gemäß § 111 Satz 1 BetrVG verbunden. Unter Berücksichtigung des Grenzwertes des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG sei ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen. Abzustellen sei aufgrund der ausschließlichen Betroffenheit der Mitarbeiter am Standort Flensburg auf die dortige Mitarbeiterzahl. Für die Beurteilung der Erheblichkeit der Zahl der von der Versetzung betroffenen Mitarbeiter komme es auf den TV Nr. 1 nicht an. Auf die nach § 3 BetrVG geschaffene betriebliche Organisationseinheit seien die in Anlehnung an § 17 Abs. 1 KSchG vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze nicht anzuwenden. Stelle man auf die nach dem TV Nr. 1 deutlich größere Einheit des Betriebes Nord ab, also auf die zusammengefassten Standorte G. und L., würde dies den Sinn der tariflichen Regelung konterkarieren. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlören die bisherigen Betriebe durch die tarifliche Bildung größerer Einheiten nach § 3 BetrVG nicht ihre Identität. Gleiches müsse für die Fiktion des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gelten, die hier weiterhin für die beiden Standorte G. und L. eingreife. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass § 111 Satz 1 BetrVG auch dann eingreife, wenn ein nicht wesentlicher Betriebsteil eingeschränkt werde. Bei § 17 Abs. 1 KSchG handle es sich insoweit nur um eine Richtschnur. Eine geringfügige Unterschreitung sei unerheblich. Ferner sei neben der quantitativen auch eine qualitative Betrachtung vorzunehmen. Eine Betriebsänderung sei danach z.B. gegeben, wenn ein nicht wesentlicher Betriebsteil eingeschränkt werde, dies jedoch über den unmittelbar betroffenen Bereich hinauswirke. Die Entscheidungen, das Projekt T. Accounting nicht mehr in G. fortzuführen und die Mitarbeiter in den Service Q. IDENT Video zu versetzen, könnten nicht getrennt

voneinander betrachtet werden. Neben den 18 im T. Accounting betroffenen Mitarbeitern seien dementsprechend auch die 61 Mitarbeiter des Service Q. IDENT Video hinzuzuzählen, so dass 89 Mitarbeiter betroffen seien. Aus Sicht des Betriebsrats sei die Einigungsstelle damit jedenfalls nicht offensichtlich unzuständig und mithin gerichtlich einzusetzen, wobei die Zahl der Beisitzer auf je drei pro Seite zu bemessen sei.

Der Betriebsrat hat erstinstanzlich beantragt,

**bei der Beteiligten zu 2) mit Zuständigkeit für den Standort G. eine Einigungsstelle zu bilden zum Gegenstand „Interessenausgleichsverhandlungen über die geplante Einstellung des Services T. Accounting und die Versetzung aller Mitarbeiter von diesem Service in den Service Q. IDENT Video sowie zur Aufstellung eines Sozialplans“, den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Martin Wenning-Morgenthaler, zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zu bestellen und die Zahl der Beisitzer je Seite auf drei festzulegen.**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

**die Anträge zurückzuweisen.**

Sie hat die Auffassung vertreten, es liege keine Betriebsänderung vor. Der Betrieb der Region Nord bestehe aufgrund des TV Nr. 1 aus den Betriebsstätten G. und L.. Dieser Betrieb gelte als Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und somit auch für die Regelungen der §§ 111 ff. BetrVG. Dies ergebe sich aus § 3 Abs. 5 BetrVG. Im vorliegenden Fall sei weder eine Änderung des Betriebszwecks noch eine Änderung der Betriebsorganisation und erst recht keine grundlegende Änderung des Betriebszwecks bzw. der Betriebsorganisation im Sinne des § 111 BetrVG gegeben. Am Standort G. würden nach wie vor Service-Dienstleistungen durch die als Call-Center-Agenten tätigen Mitarbeiter erbracht. Eine Änderung von Dienstleistungen liege somit gerade nicht vor. Auch die Berechnung der angeblich betroffenen Mitarbeiter durch den Betriebsrat sei weder rechtlich noch tatsächlich nachvollziehbar. Der Service T. Accounting müsse wegen des Wegfalls eines Kunden eingestellt werden. Dies sei der einzige Grund, warum die Arbeitgeberin nun versuche, die dadurch betroffenen Mitarbeiter zur

Vermeidung von betriebsbedingten Beendigungskündigungen in anderen Bereichen der Betriebsstätte G. weiterzubeschäftigen. Nur diese Mitarbeiter seien von dem Kundenverlust betroffen. Die weiteren, in anderen Services in der Betriebsstätte G. beschäftigten Mitarbeiter seien von diesem Kundenverlust nicht betroffen. Insbesondere ergäben sich für diese auch keine Nachteile. Daran ändere auch eine „qualitative Betrachtung“ nichts. Aufgrund der Arbeitsplatzgestaltung habe eine Zunahme von Mitarbeitern im Service Q. IDENT keine negativen Auswirkungen auf die psychischen und/oder physischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Mit Beschluss vom 27.04.2018, wegen dessen Inhalts im Übrigen auf Blatt 187 ff. der Akte Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht Düsseldorf den Antrag zurückgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Antrag sei zwar zulässig, jedoch nicht begründet. Die Einigungsstelle sei nicht gerichtlich einzusetzen, denn sie sei für den beantragten Regelungsgegenstand offensichtlich unzuständig im Sinne von § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. Eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG liege mit der Einstellung des Services T. Accounting und der Versetzung der dortigen Mitarbeiter in den Service Q. IDENT Video offensichtlich nicht vor. Denn diese Maßnahmen hätten keine wesentlichen Nachteile für die Belegschaft oder einen erheblichen Teil derselben zur Folge. Richtschnur dafür, wann ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen sei, seien die Zahlen und Prozentangaben in § 17 KSchG. Wesentliche Nachteile für die gesamte Belegschaft behaupte nicht einmal der Betriebsrat. Wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Belegschaft seien gleichfalls offensichtlich nicht gegeben. Denn es seien nur 18 von 246 im Betrieb Nord beschäftigten Arbeitnehmern betroffen, so dass die Grenzwerte des § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG nicht ansatzweise erreicht würden. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats sei auch nicht allein auf den Standort G. sondern auf den Betrieb Nord abzustellen. Ob eine geringfügige Unterschreitung der Grenzwerte unschädlich sei, wie der Betriebsrat meine, könne dahingestellt bleiben, da hier nicht nur eine geringfügige Unterschreitung des Grenzwertes vorliege, sondern der Wert des § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG vielmehr um mehr als 25 % unterschritten werde. Darüber hinaus sei auch offensichtlich keine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG gegeben. Denn dass die Arbeitgeberin durch die Schließung des Services T. Accounting die Betriebsorganisation geändert hätte, sei nicht ersichtlich. Es würden weder der Betriebsaufbau noch Zuständigkeiten oder Unterstellungen erkennbar verändert. Auch der Betriebszweck werde offensichtlich nicht geändert. Denn Gegenstand der Tätigkeit von Mitarbeitern eines Callcenters sei die Wahrnehmung von Kundenkontakten. Hieran ändere sich auch durch die Schließung des Services T. Accounting nicht das Geringste. Die Tätigkeit der Mitarbeiter unterscheide sich lediglich dadurch,

wie die Kommunikation mit den Kunden erfolge, ob durch Telefonate oder E-Mails oder durch Video-Chat.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist dem Antragsteller über seine Verfahrensbevollmächtigten am 30.04.2018 zugestellt worden. Mit am 14.05.2018 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Schriftsatz seiner Verfahrensbevollmächtigten hat er gegen den Beschluss Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet.

Er behauptet, am 19.04.2018 habe der Standortleiter G. gegenüber der Betriebsratsvorsitzenden erklärt, dass sich im Service Q. IDENT Video 35 Mitarbeiter im Personalüberhang befänden und somit der Personalbedarf in diesem Bereich stark überschritten sei. Der Betriebsrat rügt, das Arbeitsgericht habe bei seiner Entscheidung unberücksichtigt gelassen, dass sich der Personalüberhang im Service Q. IDENT Video mit der Einstellung des Service T. Accounting und der Versetzung der dortigen Mitarbeiter nunmehr noch um weitere 18 Personen erhöhe. Jedenfalls vor diesem Hintergrund seien auch die 61 im Service Q. IDENT Video beschäftigten Arbeitnehmer als Betroffene mit einzubeziehen, so dass die Grenzwerte des § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG in jedem Falle überschritten seien. Im Gegensatz zur rechtlichen Würdigung durch das Arbeitsgericht seien die Grenzwerte allerdings auch ohne Berücksichtigung des Personalüberhangs bereits überschritten, so dass eine Betriebsänderung vorliege. Das Arbeitsgericht habe sich mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.03.2008 (1 ABR 3/07) nicht hinreichend auseinandergesetzt, wonach die tarifliche Schaffung einer größeren Einheit nach § 3 Abs. 5 BetrVG nicht dazu führe, dass die bisherigen Betriebe ihre Identität verlören. Gäbe es den TV Nr. 1 und seine Vorgängerregelung, wonach es zuvor einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat gegeben habe, nicht, wäre in den Standorten der Arbeitgeberin jeweils aufgrund der weiten räumlichen Entfernung von N. und der Wahrnehmung eigener Aufgaben gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein eigener Betriebsrat zu wählen gewesen. Für die Standorte G. und L. greife jeweils die Fiktion des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein. Diese betriebsverfassungsrechtliche Identität gehe nicht allein wegen des TV Nr. 1 verlustig. Mithin komme es allein auf den Standort G. für die Beurteilung des Überschreitens der Grenzwerte des § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG an. Jedenfalls sei nicht von einer offensichtlichen Unzuständigkeit auszugehen. Die Einigungsstelle habe vielmehr in eigener Kompetenz über ihre Zuständigkeit unter Würdigung der Argumente des Betriebsrats zu entscheiden.

Der Antragsteller beantragt,

**den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.04.2018 – Az. 8 BV 58/18 – abzuändern und bei der Beteiligten zu 2) mit Zuständigkeit für den Standort G. eine Einigungsstelle zu bilden zum Gegenstand „Interessenausgleichsverhandlungen über die geplante Einstellung des Services T. Accounting und die Versetzung aller Mitarbeiter von diesem Service in den Service Q. IDENT Video sowie zur Aufstellung eines Sozialplans“, den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Martin Wenning-Morgenthaler, zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zu bestellen und die Zahl der Beisitzer je Seite auf drei festzulegen.**

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

**die Beschwerde zurückzuweisen.**

Sie ist der Ansicht, die Beschwerde sei mangels hinreichender Auseinandersetzung mit dem angegriffenen Beschluss bereits unzulässig, hält sie im Übrigen jedenfalls aber für unbegründet und verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf unter gleichzeitiger Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Einen Personalüberhang von 35 Arbeitnehmern im Service Q. IDENT Video bestreitet sie und verweist darauf, dass ein solcher auch unerheblich wäre, da selbst der Antragsteller nicht behauptete, dass insoweit Maßnahmen der Beteiligten zu 2) in Aussicht genommen würden, diesen Zustand abzustellen. Für den Fall einer gerichtlichen Einsetzung der Einigungsstelle erhebt sie zwar keine Einwendungen gegen den beantragten Vorsitzenden, wohl aber gegen die beantragte Anzahl der Beisitzer. Hier hält sie zwei je Betriebspartei für ausreichend.

Wegen des weiteren Vorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze in beiden Instanzen nebst Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

**II.**

Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig, jedoch nicht begründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig, insbesondere ist sie form- und fristgerecht im Sinne von § 100 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 i.V.m. § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG bei dem Landesarbeitsgericht eingelegt worden. Auch im Übrigen begegnet sie keinen Zulässigkeitsbedenken. Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2) liegt eine hinreichende inhaltliche Auseinandersetzung mit den Gründen des erstinstanzlichen Beschlusses vor. Zwar greift der Antragsteller die Ausführungen des Arbeitsgerichts zu den qualitativen Voraussetzungen einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG (II.2.b.bb, Seite 13-16 der Entscheidungsgründe) mit der Beschwerde nicht an. Jedoch wendet er sich im Einzelnen gegen die Annahme des Arbeitsgerichts, es liege offensichtlich keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 1 BetrVG wegen Nichterreichens des Schwellenwertes des § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG für die Annahme einer Betroffenheit erheblicher Teile der Belegschaft vor. Da nach jedenfalls vorherrschender Ansicht (vgl. hierzu allein Fitting, BetrVG, 29. Auflage, § 111 Rn. 44 ff.; GK-BetrVG/Oetker, 11. Auflage, § 111 Rn. 55 ff., jeweils m.w.N.) § 111 Satz 1 BetrVG einen Auffangtatbestand zu § 111 Satz 3 BetrVG bildet und mithin auch jenseits der in Satz 3 aufgeführten Tatbestände einer Betriebsänderung bei Maßnahmen nach Satz 1 gleichfalls eine interessenenausgleichs- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung vorliegen kann, dieses jedenfalls nicht offensichtlich ausgeschlossen wäre, reicht ein erfolgreicher Angriff der Ausführungen des Arbeitsgerichts zu § 111 Satz 1 BetrVG (II.2.b.aa, Seite 12/13 der Entscheidungsgründe) bereits aus, um insgesamt zu einer anderen, nämlich die Einigungsstelle einsetzenden Entscheidung zu kommen.
2. Die Beschwerde ist allerdings nicht begründet. Zu Recht und mit zutreffenden Erwägungen, auf die zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen vollständig Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht entschieden, dass offensichtlich kein Fall einer Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG vorliegt, da die qualitativen Voraussetzungen einer grundlegenden Änderung von Betriebsorganisation oder Betriebszweck nicht vorliegen. Diese Erwägungen greift die Beschwerde nicht mehr gesondert an, sie sind auch zutreffend und daher muss hierzu kein weiteres Wort mehr verloren werden.

Soweit sich die Beschwerde allein noch gegen die Einschätzung des Arbeitsgerichts wendet, die quantitativen Voraussetzungen auch des § 111 Satz 1 BetrVG, nämlich eine Betroffenheit erheblicher Teile der Belegschaft seien

offensichtlich nicht erfüllt, überzeugen die Angriffe gegen die erstinstanzliche Entscheidung nicht.

Unabhängig von der Frage, ob und welche "wesentlichen" Nachteile hier eigentlich mit der Maßnahme der Einstellung des Service T. Accounting und der Versetzung der betroffenen Mitarbeiter in den Service Q. IDENT Video verbunden sein sollen, ist dem Arbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen, dass offensichtlich von solchen – unterstellt wesentlichen – Nachteilen weder die gesamte Belegschaft – das ist unstrittig – noch erhebliche Teile derselben betroffen wären.

Nach § 100 Abs. 1 Satz 1, 2 ArbGG i.V.m. § 76 Abs. 2 Satz 2, 3 BetrVG darf das Arbeitsgericht eine Einigungsstelle nur dann einsetzen, die Person des Vorsitzenden bestimmen und die Anzahl der Beisitzer festlegen, soweit hierüber keine Einigung der Betriebsparteien erzielt werden konnte und die Einigungsstelle für den Regelungsgegenstand nicht offensichtlich unzuständig ist. Die Voraussetzungen der offensichtlichen Unzuständigkeit liegen hier aber entgegen der Ansicht des Antragstellers auch in Bezug auf die Regelung des § 111 Satz 1 BetrVG vor.

Offensichtlich unzuständig ist die 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 und sich die beizulegende Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erkennbar nicht unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand des Betriebsverfassungsgesetzes subsumieren lässt (LAG Rheinland-Pfalz vom 09.11.2016 – 7 TaBV 22/16, juris, Rz. 46 f.; LAG Hamm vom 30.05.2016 – 7 TaBV 29/16, juris, Rz. 37; LAG L. vom 27.05.2016 – 10 TaBV 28/16, juris, Rz. 64; Hessisches LAG vom 01.03.2016 – 4 TaBV 258/15, juris, Rz. 20; LAG Düsseldorf vom 25.08.2014 – 9 TaBV 39/14, LAGE § 98 ArbGG 1979 Nr. 74, Rz. 32; siehe auch Walker in Schwab/Weth, ArbGG, 5. Auflage, § 100 Rn. 36 m.w.N.).

Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Klar erkennbar und mithin offensichtlich werden die nach ganz allgemeiner Ansicht (vgl. Fitting, BetrVG, 29. Auflage, § 111 Rn. 48; GK-BetrVG/Oetker, 11. Auflage, § 111 Rn. 190; DKKW/Däubler, BetrVG, 15. Auflage, § 111 Rn. 118; alle unter Bezugnahme auf die zu § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG ergangene stdige. Rspr des BAG: Urteil vom 09.11.2010 – 1 AZR 708/09, juris, Rz. 14; Beschluss vom 28.03.2006 – 1 ABR 5/05, juris, Rz. 18; Urteil vom 07.08.1990 – 1 AZR 445/89, juris, Rz.

20) auch bei § 111 Satz 1 BetrVG zur Bestimmung des Begriffes der betroffenen „erheblichen“ Teile der Belegschaft entsprechend heranzuziehenden Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG nicht nur unwesentlich, sondern – wie das Arbeitsgericht bereits vollkommen zutreffend festgestellt hat – deutlich unterschritten.

Denn nach der insoweit klaren und eindeutigen gesetzlichen Regelung des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG gelten die – wie hier durch den TV Nr. 1 – gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten als Betriebe im Sinne des BetrVG. Mithin ist maßgeblich zur Berechnung der Erheblichkeitschwelle auf den nach dem TV Nr. 1 gebildeten Betrieb Nord abzustellen und nicht auf den Standort G., der lediglich einen Teil dieses Betriebes bildet. Der Betrieb Nord hat 246 Arbeitnehmer. Von der mit dem hier streitgegenständlichen Antrag erfassten Maßnahme sind 18 Mitarbeiter des Service T. Accounting betroffen. Das unterschreitet den Schwellenwert des § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG mit lediglich 7,32 % statt erforderlicher 10% deutlich und auf den ersten Blick erkennbar, also offensichtlich.

Eine Hinzurechnung der 61 Mitarbeiter des Service Q. IDENT Video kommt offensichtlich nicht in Betracht. Diese sind von der hier streitgegenständlichen Maßnahme nicht nachteilig betroffen. Die Argumentation des Betriebsrats mit einem angeblichen Personalüberhang, der nun noch verschärft würde, geht fehl. Erst wenn daraus Konsequenzen durch die Arbeitgeberin gezogen würden, wäre zu prüfen, ob dann ggfs. beabsichtigte Maßnahmen die Voraussetzungen einer interessenenausgleichs- und/oder sozialplanpflichtigen Betriebsänderung erfüllen. Mit den hier zu beurteilenden Maßnahmen hat das nichts zu tun.

Die Argumentation des Betriebsrats, es müsse auf den Standort G. mit seinen 175 Arbeitnehmern als Bezugsgröße abgestellt werden, womit bei 18 betroffenen Mitarbeitern die 10%-Schwelle (wenn auch knapp) überschritten wäre, geht offensichtlich fehl. Sie ist – sicherlich aus Sicht des Betriebsrats verständlich, gleichwohl aber erkennbar rechtlich nicht vertretbar – ergebnisgesteuert. Insoweit ist zunächst erneut auf § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG hinzuweisen. Diese Norm ist im Regelungsgehalt klar und eindeutig und damit bei der Erheblichkeitsprüfung im Rahmen des § 111 BetrVG zugrunde zu legen (so explizit LAG L. vom 03.03.2008 – 14 TaBV 83/07, BB 2008, 1570, 1571 mit zustimmender Anmerkung Bissels, BB 2008, 1571, 1572; Fitting, BetrVG, 29. Auflage, § 111 Rn. 64; GK-BetrVG/Oetker, 11. Auflage, § 111 Rn. 21). Soweit diesbezüglich in der Literatur Zweifel geäußert werden (DKKW/Däub-

ler, BetrVG, 15. Auflage, § 111 Rn. 48; DKKW/Trümmer, BetrVG, 15. Auflage, § 3 Rn. 197), wird selbst dort über die Zweifel hinaus keine abweichende Ansicht formuliert, so dass schon nicht von einem wirklich ernst zunehmenden Meinungsstreit ausgegangen werden kann. Zudem führen die Zweifel nicht dazu, dass eine abweichende Ansicht, wie der Betriebsrat sie hier vertritt, vertretbar würde und damit keine offensichtliche Unzuständigkeit mehr angenommen werden könnte. Denn an dem klaren Regelungsgehalt des Gesetzes kommt man bei der Anwendung des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG nicht vorbei, eine hiervon abweichende Rechtsanwendung verstieße gegen die Gesetzesbindung der Rechtsprechung, Art. 20 Abs. 3 GG (vgl. hierzu zuletzt BVerfG vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, juris, Rz. 73).

Soweit der Betriebsrat sich darauf beruft, dass das Bundesarbeitsgericht entschieden habe, dass eine bisherige betriebsverfassungsrechtliche Identität bei Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nrn. 1-3 BetrVG nicht verloren gehe (BAG vom 18.03.2008 – 1 ABR 3/07; ebenso BAG vom 07.06.2011 – 1 ABR 110/09), sind diese Entscheidungen auf den vorliegenden Fall schon deshalb nicht übertragbar, weil hier unstreitig gar keine frühere betriebsverfassungsrechtliche Identität des Standortes G. in Rede steht, die aufgrund des TV Nr. 1 verloren gegangen wäre. Vielmehr beruft sich der Betriebsrat hinsichtlich dieses Standortes allein auf § 4 Abs. 1 BetrVG. Diese Norm regelt aber ebenso wie § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG nichts anderes als eine gesetzliche Fiktion (BAG vom 17.09.2013 – 1 ABR 21/12, juris, Rz. 18; Fitting, BetrVG, 29. Auflage, § 4 Rn. 14), nämlich dass eine organisatorische Einheit unter bestimmten Voraussetzungen als Betrieb im Sinne des BetrVG „gilt“. Es sind keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich oder gar von den Beteiligten vorgetragen worden, dass der Standort G. auch unabhängig von § 4 Abs. 1 BetrVG die Voraussetzungen eines eigenständigen Betriebes erfüllt und damit vor Inkrafttreten des TV Nr. 1 eine betriebsverfassungsrechtliche Identität gehabt hätte, die durch die tarifliche Regelung hätte beeinträchtigt werden können. Da dies hier nicht feststellbar ist, hatte der TV Nr. 1 lediglich zur Folge, dass eine gesetzliche Fiktion durch eine andere abgelöst worden ist. Gesetzliche Fiktionen führen aber nicht zu Identitäten. Sie bleiben – aus bestimmten, vom Gesetzgeber als notwendig erkannten Gründen – normative Fiktionen.

Die Ergebnisorientierung der Argumentation des Betriebsrats zeigt sich im Übrigen daran, dass er in einem – fiktiven – Fall, in dem ein Personalabbau den Standort L. mit 20 und den Standort G. nur mit 6 Arbeitnehmern betreffen würde, doch sicher nicht ebenfalls mit der Eigenständigkeit der Standorte und der Nichtanwendbarkeit des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG argumentieren würde.

Denn dann wäre allein für L. wegen Überschreitung des Schwellenwertes über einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln (20 von 71 = mehr als 28%), die sechs Ger Mitarbeiter hingegen wären betriebsverfassungsrechtlich „schutzlos“ gestellt, da 6 von 175 Mitarbeitern nur eine Betroffenheit von 3,4 % ergäbe. Unter Anwendung des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG wiederum käme man im Beispielsfall zutreffend zur Annahme einer Betriebsänderung gemäß §§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG, 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG, denn der Schwellenwert von 10% wäre mit 26 von 246 und damit 10,57% überschritten. Hieran zeigt sich, dass tarifliche Organisationsregelungen nach § 3 BetrVG in einigen Fällen zwar wie hier nachteilige Folgen für die Annahme einer mitbestimmten Betriebsänderung zur Folge haben können, in anderen aber auch vorteilhafte Auswirkungen mit ihnen verbunden sein können (vgl. zu einer ähnlich gelagerten Problematik bei § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch BAG vom 17.09.2013 – 1 ABR 21/12, juris, Rz. 34).

Dass nun wiederum eine Ansicht, wonach je nach Ergebnis mal § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG zur Anwendung käme, wenn dies zur umfassenden Annahme einer Betriebsänderung führen könnte, und dann wieder nicht, wenn dies wie hier für die Überschreitung der Schwellenwerte hinderlich wäre, als Ausgestaltung der umgangssprachlich sogenannten „Rosinentheorie“ unvertretbar wäre, braucht hier nicht weiter vertieft zu werden. Denn auch der Betriebsrat hat sich auf eine solche, in der Tat abwegige Gesetzesanwendung nicht berufen.

Aus der Eindeutigkeit des vorstehend begründeten Ergebnisses folgt die Offensichtlichkeit der Unzuständigkeit der Einigungsstelle.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 100 Abs. 2 Satz 4 ArbGG).

Klein

Beglaubigt

Willms  
Regierungsbeschäftigte

