



gez.: Lindner
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des **Betriebsrats** bei der C. C. Deutschland GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden H. T., O. M. weg 18, E.,

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte V., W.-I. und T.,
W. Str. 44, L.,

2. der **C. C. Deutschland GmbH**, vertreten durch die Geschäftsführer T. T. und K. Z., O. M. weg 18, E.,

- Antragsgegner und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte C., I., G.,
I. allee 86 - 88, F.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 20.01.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie die ehrenamtliche Richterin Raeder und den ehrenamtlichen Richter
Lünger

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

**Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des
Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.04.2015 – 15 BV 2/15 – ab-
geändert.**

**Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom
08.12.2014 unwirksam ist und die Schließung des QT-Teams**

und des Field-Testings und die Entlassung von acht in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeitern gemäß § 112 BetrVG sozialplanpflichtig ist.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

GRÜNDE:

I.

Die Beteiligten streiten über die Sozialplanpflicht einer Betriebsänderung.

Die Antragsgegnerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist die deutsche Tochter des internationalen C. C.-Konzerns. Sie unterhält in E. einen Betrieb, zu dem ein externer Betriebsteil in N. gehört und in dem ein einheitlich gewählter Betriebsrat, der Antragsteller, besteht. Unstreitig sind in dem Gesamtbetrieb zwischen 52 und 59 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt (Stand: Mai 2014). Zehn Arbeitnehmer davon entfallen auf den N. Betriebsteil.

Spätestens seit dem Jahr 2013 besteht im C. C.-Konzern das sogenannte CORE-Programm („cost optimization and resource efficiency“). Ziel des Programms ist es, weltweit 50 % der Kosten und 40 % des Personals einzusparen.

Ende 2013 wurde bei der Arbeitgeberin die Abteilung T-Mobile International mit zwei Arbeitnehmern geschlossen, von denen der eine versetzt wurde und der andere mit Aufhebungsvertrag ausschied. Am 05.02.2014 informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die Planung, weitere acht Mitarbeiter betriebsbedingt zu entlassen sowie darüber hinaus fünf bis sechs Beschäftigte zu versetzen. Hierzu übersandte sie dem Betriebsrat am 14.03.2014 den Entwurf eines Interessenausgleichs und Sozialplans. Am 19.03.2014 teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, von der geplanten Maßnahme im kommunizierten Umfang abzugehen. In einem zwischen den Betriebspartnern anhängigen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf teilte die Arbeitgeberin unter dem 17.04.2014 mit, sie beabsichtige, mit vier Arbeitnehmern Aufhebungsvereinbarungen abzuschließen. Unstreitig gehören diese Arbeitnehmer zu den ursprünglich acht zu entlassenden Arbeitnehmern. In der Folge schieden die Arbeitneh-

mer bei der Beklagten aus (Herr X. durch Kündigung, Herr T. durch Aufhebungsvertrag und Frau U. H. und Herr T. N. durch Eigenkündigung). Zudem schloss die Arbeitgeberin mit dem weiteren Mitarbeiter M. einen Aufhebungsvertrag. Nach weiteren Versetzungen teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat am 12.05.2014 mit, dass der im März begonnene Personalabbau damit abgeschlossen sei.

Am 27.05.2014 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat über den geplanten Abbau weiterer acht Stellen in dem N. Betriebsteil und kündigte an, an den Betriebsrat schnellstmöglich mit einem Vorschlag für einen Interessenausgleich und Sozialplan herantreten zu wollen. Bei den vorgenannten Mitarbeitern handelt es sich um Mitglieder des so genannten QT-Teams (sieben Arbeitnehmer) sowie einen so genannten Field Tester. Anfang August 2014 erklärte der Chief Executive Officer (CEO) K. D. der kanadischen Muttergesellschaft, dass die vor drei Jahren begonnene Umstrukturierung und der Personalabbau nun abgeschlossen seien. Auch Nachfrage des Betriebsrats, wie diese Aussage im Hinblick auf den angekündigten Stellenabbau in N. zu verstehen sei, erklärte die Arbeitgeberin am 20.08.2014, dass die Aussage des CEO Gültigkeit habe, die N. Entlassungen jedoch noch der schon im Juni gestarteten Welle von Entlassungen in „D. T. Organisation“ zuzurechnen seien und durchgeführt würden. Dabei handelt es sich um die unternehmerische Entscheidung des Mutterkonzerns, den global als Matrix organisierten Bereich der QT zu straffen und künftig keine QT-Teams mehr dezentral zu beschäftigen.

Im September 2014 kam es zu Verhandlungen zwischen den Betriebspartnern über die geplanten Entlassungen im N. Betriebsteil. Die Arbeitgeberin stellte nunmehr die Sozialplanpflicht der Maßnahme in Abrede. Durch Spruch der Einigungsstelle vom 08.12.2014 wurde festgestellt, dass die Interessenausgleichsverhandlungen gescheitert und die Entlassung der acht Arbeitnehmer in N. nicht sozialplanpflichtig sei. Nachfolgend schieden auch die beiden weiteren im N. Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer aus, der letzte durch Aufhebungsvertrag im April/Mai 2015. Das N. Büro wurde zum 01.08.2015 an den Vermieter zurückgegeben.

Mit seinem am 06.01.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass die Entlassungen im N. Betriebsteil sozialplanpflichtig seien. Zum einen seien sie mit den zuvor im E.er Betrieb vollzogenen Abbau von mindestens vier Arbeitsplätzen zusammenzuzählen. Beide Maßnahmen seien im Vollzug des so genannten CORE-Programms erfolgt. Die insgesamt zwölf abgebauten Arbeitsplätze überschritten den Schwellenwert des

§ 112 a Abs. 1 BetrVG von 20 %. Hierzu behauptet der Betriebsrat, die Arbeitgeberin führe die Entlassungen nach Art einer „Salamitaktik“ durch. So habe der Managing Director T. N. dem Betriebsrat am 19.03.2014 mitgeteilt, man habe sich hinsichtlich der Schwellenwerte informiert und entschlossen, die geplante Entlassung von acht Arbeitnehmern aufzuspalten. Ferner habe Herr N. am 11.12.2014, drei Tage nach dem Einigungsstellentermin, den Betriebsrat darüber unterrichtet, dass die Umstrukturierungen noch immer nicht abgeschlossen seien und eine weitere Welle bevorstehe, die insbesondere den Bereich des Betriebs treffen werde. Schließlich habe die Arbeitgeberin bei der Anhörung des Betriebsrats zum Ausspruch der Kündigungen nach § 102 BetrVG mitgeteilt, dass im Rahmen der globalen Umstrukturierung des Betriebes auch in Europa einige mit Personalkürzungen verbundene Umstrukturierungen vorgenommen worden seien.

Unabhängig davon sei die Maßnahme aber deshalb sozialplanpflichtig, weil sie sich nicht allein in einem bloßen Personalabbau erschöpfe. Vielmehr werde durch die Auflösung des QT-Teams im N. Betriebsteil die gesamte im Betrieb der Arbeitgeberin durchgeführte Entwicklungstätigkeit eingestellt. Damit verblieben von den beiden ausweislich der Handelsregistereintragung betriebenen Unternehmen zwecke, Forschung und Entwicklung einerseits sowie Marketing und Vertrieb andererseits, nur noch der letztere im Betrieb. Die entsprechende konzernweite Finanzierungshilfe über den so genannten Cost-Plus-Vertrag entfalle.

Der Betriebsrat hat beantragt,

festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 08.12.2014 unwirksam und die Schließung des QT-Teams und des Field Testings und die Entlassung der acht in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeiter gemäß § 112 BetrVG sozialplanpflichtig sei.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Maßnahme stelle weder eine Stilllegung oder Einschränkung eines Betriebs oder wesentlichen Betriebsteils dar, noch würden – als reine Personalabbaumaßnahme – die für die Sozialplanpflicht erforderlichen Schwellenwerte des § 112 a BetrVG erreicht. Die Schließung des „QT-Teams“ stehe nicht im Zusammenhang mit dem konzernweiten CORE-Programm. Sie sei unmittelbar in der Konzernzentrale in Kanada beschlossen worden und betreffe auch andere Standorte

in Europa. Sie hätte auch keine Auswirkungen auf die Betriebsorganisation im Übrigen, da die Mitglieder des QT-Teams ausschließlich unmittelbar an die Konzernmutter berichteten. Das konzernweite Umstrukturierungsprogramm CORE sei im Übrigen bereits gestartet gewesen, bevor es in N. ein QT-Team gegeben habe.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 23.04.2015, auf dessen Gründe Bezug genommen wird, den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Abbau der acht Arbeitsplätze im N. Betriebs- teil erreiche – als reine Personalabbaumaßnahme – die dafür erforderlichen Schwellenwerte des § 112 a Abs. 1 BetrVG nicht. Der Abbau sei auch nicht mit den vier Entlassungen im ersten Halbjahr 2014 zusammenzurechnen. Allein der enge zeitliche Zusammenhang genüge nicht für die Annahme einer einheitlichen Planung, da ansonsten nichts für einen Zusammenhang der Maßnahmen spreche. Es seien unterschiedliche Tätigkeitsbereiche betroffen und unterschiedliche Entscheidungsträger beteiligt. Der Vortrag des Betriebsrats, Herr N. habe eine Salamitaktik angekündigt, sei unsubstantiiert. Auch die Äußerungen gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung zu den Entlassungen sowie vom 11.12.2014 sprächen nicht für die Einheitlichkeit. Vielmehr habe Anfang Mai 2014 die Konzernspitze die Entscheidung getroffen, den in einer Matrixstruktur organisierten Bereich QT insgesamt aufzugeben. Demgegenüber sei die Zielvorgabe zur Einsparung von 40 % im Rahmen des Core-Programms keine feste Vorgabe für die konzernangehörigen Unternehmen gewesen. Entscheidend spreche gegen eine Einheitlichkeit der Planung, dass die Arbeitnehmer des N. QT-Teams erst zwischen Juni 2012 und Dezember 2013 eingestellt worden seien. Die Entlassung der acht Arbeitnehmer in N. stelle sich im Übrigen als eine allein im Personalabbau bestehende Betriebsänderung dar. Außer dem Personalabbau träten keine sonstigen Maßnahmen des Arbeitgebers hinzu. Jedenfalls folgten aus der Entlassung keine quantitativen oder qualitativen wesentlichen Nachteile für die Belegschaft gemäß § 111 Satz 1 BetrVG.

Gegen den ihm am 21.05.2015 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am Montag, den 22.06.2015 Beschwerde eingelegt und diese innerhalb der bis zum 31.08.2015 verlängerten Begründungsfrist am 31.08.2015 begründet. Er wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen und trägt unter anderem vor, dass der N. Betriebsteil wenige Monate nach dem Spruch der Einigungsstelle vollständig stillgelegt worden sei und die restlichen dort beschäftigten sowie weitere Arbeitnehmer ersatzlos ausgeschieden seien, darunter der Managing Director N. und die Personalleiterin T..

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.04.2015 – 15 BV 2/15 – aufzuheben und festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 08.12.2014 unwirksam ist und die Schließung des QT-Teams und des Field Testings und die Entlassung der acht in diesem Bereich beschäftigten Mitarbeiter gemäß § 112 BetrVG sozialplanpflichtig ist.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Beschwerdevorbringens der Beteiligten wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst beigefügten Anlagen Bezug genommen.

II.

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist begründet. Die Entlassung der sieben Mitarbeiter des QT-Teams sowie des Field Testers im N. Betriebsteil des Eer Betriebes der Arbeitgeberin stellt eine gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG sozialplanpflichtige Betriebsänderung dar. Die Maßnahme beinhaltet eine Betriebsänderung, nämlich sowohl eine Einschränkung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG als auch eine grundlegende Änderung des Betriebszwecks im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG (dazu 1). Diese Betriebsänderung unterliegt gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG ohne weiteres der Sozialplanpflicht, da sie nicht im Sinne von § 112 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht (dazu 2). Auf die weitere Frage, ob die Betriebsänderung außerdem als Teil des CORE-Programms auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht mit der Folge, dass der Abbau von vier weiteren Arbeitsplätzen im Eer Betrieb im ersten Halbjahr 2014 mit den acht Entlassungen im N. Betriebsteil zusammenzurechnen ist und auf diese Weise auch die Voraussetzungen des § 112 a Abs. 1 BetrVG erfüllt sind, kommt es daher nicht an.

1. Die Entlassung der sieben Mitglieder des QT-Teams sowie des Field Testers im N. Betriebsteil des Eer Betriebs der Arbeitgeberin stellt eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 Nr. 1 wie auch Nr. 4 BetrVG dar.

a. Auf die Arbeitgeberin findet § 111 BetrVG Anwendung. Sie beschäftigt in ihrem Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer (§ 111 Satz 1 BetrVG).

b. Die vorgenannte Maßnahme gilt gemäß § 111 Satz 3 Nr. 1 als Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG. Mit ihr wird sowohl der Eer Betrieb insgesamt eingeschränkt als auch ein wesentlicher, nämlich der N. Betriebsteil.

aa. Eine Betriebsänderung durch Einschränkung eines Betriebes iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG kann auch bei einem bloßen Personalabbau vorliegen, wenn dieser bezogen auf den Betrieb die Zahlen und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht (BAG 19.12.2013 – 6 AZR 790/12, zitiert nach juris; BAG 20.09.2012 – 6 AZR 155/11, AP Nr. 41 zu § 17 KSchG 1969). Diese ständige Rechtsprechung wird bestätigt durch die Regelung des § 112 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Die Zahlen und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG werden – bezogen auf den Eer Gesamtbetrieb – durch die acht Entlassungen im Eer Betriebsteil erreicht. Im Gesamtbetrieb wurden ab Mai 2014, wie die Arbeitgeberin im Verlaufe des Rechtsstreits unstreitig gestellt hat, bei abnehmender Tendenz regelmäßig nicht mehr als 59 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Entlassung von acht Arbeitnehmern betrifft somit mehr als fünf Arbeitnehmer (und zugleich mehr als 10 % der Belegschaft).

bb. Zugleich handelt es sich bei der vorgenannten Maßnahme um die Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils des Eer Betriebes. Wesentlich ist ein Betriebsteil bei quantitativer Betrachtung, wenn darin ein erheblicher Teil der Gesamtbelegschaft beschäftigt wird (BAG 09.11.2010 – 1 AZR 708/09, BAGE 136, 140). Maßgeblich sind auch hier die Zahlen bzw. Prozentwerte des § 17 Abs. 1 KSchG (BAG 07.08.1990 – 1 AZR 455/89, AP Nr. 34 zu § 111 BetrVG 1972). Damit ist der N. Betriebsteil ein wesentlicher Betriebsteil des Eer Betriebes der Arbeitgeberin, da dort mehr als fünf Arbeitnehmer (im Übrigen auch mehr als 10 % der Gesamtbelegschaft des Eer Betriebs) beschäftigt wurden.

Bei der Prüfung, wann die Einschränkung eines so näher bestimmten wesentlichen Betriebsteils ihrerseits „erhebliche Teile der Belegschaft“ (§ 111 Satz 1 Be-

trVG) betrifft, können indes die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG nicht bezogen auf den Betriebsteil zugrunde gelegt werden. Ansonsten käme es zu erheblichen Verzerrungen, je nachdem, ob der Personalabbau nur einen wesentlichen Betriebsteil oder den gesamten Betrieb betrifft (vgl. dazu Matthes FS Gaul Seite 397, 399, 403 f.). Diese Ungereimtheiten können vermieden werden, indem man die Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG nur dann bejaht, wenn sie wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft des Gesamtbetriebs zur Folge haben kann, ohne dass es darauf ankommt, ob die von den Nachteilen betroffene Arbeitnehmer solche des eingeschränkten Betriebsteils sind oder in anderen Teilen der Gesamtbetriebs beschäftigt sind (BAG 09.11.2010 – 1 AZR 708/09, AP Nr. 69 zu § 111 BetrVG 1972).

Auch diese Voraussetzungen sind erfüllt, da bereits allein die acht Entlassungen aus dem N. Betriebsteil wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Belegschaft darstellen. Insoweit sind, wie ausgeführt, die Zahlen und Prozentwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erfüllt. Hinzu tritt, dass die Entlassung der acht Arbeitnehmer außerdem für die weiteren beiden Beschäftigten des N. Betriebsteils wesentliche Nachteile zur Folge haben konnte. Auch ihre Arbeitsverhältnisse wurden tatsächlich wenige Monate später beendet und der N. Betriebsteil insgesamt aufgelöst.

c. Die Maßnahme der Arbeitgeberin stellt außerdem eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG dar. Es liegt eine grundlegende Änderung des Betriebszwecks vor.

aa. Nach § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG gelten grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen als Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG. Diese Voraussetzungen bestehen alternativ nebeneinander. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht dann, wenn eine grundlegende Änderung entweder der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen eingetreten ist (BAG 17.12.1985 – 1 ABR 78/83, BAGE 50, 307). Betriebszweck ist der mit dem Betrieb verfolgte arbeitstechnische Zweck. Es kommt darauf an, „wie“ die Einnahmen erzielt werden. Im Bereich der Dienstleistungsbetriebe ändert sich der Betriebszweck, wenn andere als die bisher angebotenen Dienstleistungen angeboten werden sollen (BAG, a.a.O.). Bei der Prüfung einer grundlegenden Änderung des Betriebszwecks ist die Bedeutung der Änderung für das betriebliche Gesamtgeschehen ins Auge zu fassen. Dabei kann die Zahl der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmer indizielle Bedeutung erlangen. Ist ein erheblicher Teil der Belegschaft von der Änderung betroffen, so spricht dies im Zweifel auch für die

erhebliche Bedeutung der Zweckänderung für den Gesamtbetrieb. Dabei kann zur Feststellung, ob ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen ist, an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Betriebseinschränkung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG, also eine analoge Anwendung von § 17 KSchG angeknüpft werden (BAG 26.10.1982 – 1 ABR 11/81 – BAGE 41, 92).

bb. Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

(1) Die Entscheidung, im N. Betriebsteil die Aufgaben des QT-Teams und ebenso des Field Testings insgesamt einzustellen, stellt eine – auf den Eer Gesamtbetrieb bezogene – grundlegende und erhebliche Einschränkung des Betriebszwecks dar. Wie der Betriebsrat unwidersprochen vorgetragen hat, ist Geschäftszweck der Arbeitgeberin ausweislich der Eintragung im Handelsregister zum einen die Forschung und Entwicklung in Bezug auf Geräte der drahtlosen Kommunikation, zum anderen der Import, Vertrieb und Verkauf von Telekommunikationsgeräten sowie damit zusammenhängender und in Verbindung stehender Dienstleistungen und Handlungen. Unwidersprochen hat der Betriebsrat weiterhin dargelegt, dass mit der vorgenannten Entscheidung – bezogen auf den gesamten Eer Betrieb einschließlich des N. Betriebsteils – der gesamte Bereich Forschung und Entwicklung in Wegfall geraten ist. Zugleich ist damit unstreitig auch das Geschäft mit den Privatkunden weggefallen. Ebenso entfiel die konzerninterne Finanzierungsunterstützung durch den Cost-Plus-Vertrag. Die Änderung des Betriebszwecks ist so schon evident von grundlegender Art. Dabei ist es unerheblich, ob das QT-Team unmittelbar an die Muttergesellschaft der Arbeitgeberin berichtete. Allein der Wegfall eines von zwei Betriebs- bzw. Unternehmenszwecken erscheint wesentlich und grundlegend. Darüber hinaus ist die unmittelbare Berichterstattung an die Konzernmutter, wie der Betriebsrat ebenfalls unwidersprochen vorgetragen hat, für einen Großteil der Mitarbeiter der Beklagten ohnehin gegeben.

(2) Ergänzend wird die grundlegende Änderung des Betriebszwecks indiziert durch die Zahl der von ihr betroffenen Arbeitnehmer. Wie ausgeführt, ist hierbei auf die Zahlen und Prozentwerte des § 17 KSchG abzustellen. Diese sind bereits allein durch die acht Entlassungen im N. Betriebsteil erreicht, wie oben bereits dargelegt. Hinzutreten – ohne dass es darauf noch entscheidend ankommt – die wesentlichen Nachteile für weitere im N. Betriebsteil beschäftigte Arbeitnehmer. Die weiteren zwei dort beschäftigten Arbeitnehmer wurden innerhalb weniger Monate nach der Änderung des Betriebszwecks ebenfalls entlassen und der N. Betriebsteil insgesamt geschlossen.

2. Die Betriebsänderung ist gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG ohne weiteres sozialplanpflichtig. Insbesondere liegt kein Fall des § 112 a Abs. 1 BetrVG vor. Nach dieser Norm findet § 12 Abs. 4 BetrVG auf Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Abs. 3 Nr. 1, die allein in der Entlassung von Arbeitnehmern bestehen, nur Anwendung, wenn in Betrieben mit – wie hier – in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, mindestens aber 6 entlassen werden. Wie soeben unter Ziffer 1 ausgeführt, handelt es sich bei der Betriebsänderung nicht um eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG, die allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht. Vielmehr handelt es sich auch um eine solche, die gemäß § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG in einer grundlegenden Änderung des Betriebszwecks liegt. § 112 a Abs. 1 BetrVG ist nicht anzuwenden, wenn die sonstigen Maßnahmen allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellen. Dann ist nach § 112 Abs. 4 BetrVG ein Sozialplan erzwingbar (BAG 28.03.2006 – 1 ABR 5/05, BAGE 117, 296).

3. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde im Sinne von § 92 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor.

RECHTSBEHELFSBELEHRUNG:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß §§ 92 a, 72 a ArbGG wird hingewiesen.

gez.: Quecke

gez.: Raeder

gez.: Lünger