

---

**Datum:** 16.06.2008  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 10. Kammer  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 10 TaBV 59/08  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2008:0616.10TABV59.08.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Detmold, 2 BV 7/08  
**Schlagworte:** Einigungsstellenbesetzung; offensichtliche Unzuständigkeit; Ausgliederung einer Abteilung; Betriebsteilübergang; Spaltung; Aussetzung des Einigungsstellenbesetzungsverfahrens  
**Normen:** § 98 ArbGG, §§ 76, 111 BetrVG, § 148 ZPO

---

**Tenor:**  
Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Detmold vom 19.03.2008 - 2 BV 7/08 - wird zurückgewiesen.

---

**Gründe:** 1

A 2

Die Beteiligten streiten um die Einrichtung einer Einigungsstelle. 3

Im Betrieb der Arbeitgeberin, in dem ca. 330 Mitarbeiter beschäftigt sind, werden technische Präzisionsteile aus thermoplastischen Kunststoffen hergestellt. 4

Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der im Betrieb der Arbeitgeberin aus neun Personen bestehende Betriebsrat. 5

Am 02.01.2008 informierte die Arbeitgeberin mündlich drei Betriebsratsmitglieder sowie gleichzeitig andere Arbeitnehmer über eine bereits vollzogene Umstrukturierung in ihrem Betrieb. 6

Mit Schreiben vom 01.01.2008 (Bl. 4 d.A.) unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat sowie die 45 Arbeitnehmer der Abteilung Werkzeugbau darüber, dass der Bereich Werkzeugbau einschließlich der Lehrwerkstatt zum 01.01.2008 an die S3-Werkzeugbau GmbH verkauft worden sei. Auf den weiteren Inhalt des Schreibens vom 01.01.2008 (Bl. 4 d.A.) wird Bezug genommen.	
Mit Schreiben vom 17.01.2008 (Bl. 5 d.A.) forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin zum Eintritt in Sozialplanverhandlungen auf.	8
Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat daraufhin mit Schreiben vom 29.01.2008 (Bl. 6 d.A.) mit, dass die Aufnahme von Verhandlungen über einen Sozialplan nicht notwendig sei, weil es sich bei der Ausgliederung des Werkzeugbaus nicht um eine Betriebsänderung handele.	9
Der Betriebsrat erklärte mit Schreiben vom 31.01.2008 (Bl. 7 d.A.) das Scheitern der Verhandlungen und verlangte die Einsetzung einer Einigungsstelle.	10
Auch die Erinnerung des Betriebsrats vom 12.02.2008 (Bl. 8 d.A.) blieb durch die Arbeitgeberin unbeantwortet.	11
Nachdem fünf Arbeitnehmer der Abteilung Werkzeugbau dem von der Arbeitgeberin angenommenen Betriebsübergang widersprochen hatten, hörte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 22.02.2008 (Bl. 9,10 d.A.) den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung von zwei Arbeitnehmern an.	12
Mit dem am 06.03.2008 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte der Betriebsrat daraufhin die Einsetzung einer Einigungsstelle unter dem Vorsitz des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht Dr. Dudenbostel geltend.	13
Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Einigungsstelle sei nicht offensichtlich unzuständig. Bei dem Verkauf der Abteilung Werkzeugbau an die S3-Werkzeugbau GmbH handele es sich um eine Spaltung des Betriebes. Auch nach dem eigenen Vorbringen der Arbeitgeberin zum Verkauf des Werkzeugbaus liege eine Betriebsspaltung vor. Dies sei eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG.	14
Der Betriebsrat hat beantragt,	15
1. unter dem Vorsitz von Herrn Dudenbostel, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm, eine Einigungsstelle zum Abschluss eines Sozialplans zum Ausgleich der Folgen der Ausgliederung des Werkzeugbaus und der Lehrwerkstatt einzusetzen,	16
2. die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle auf drei Personen für jede Seite festzusetzen.	17
Die Arbeitgeberin hat beantragt,	18
die Anträge zurückzuweisen.	19
Sie hat die Auffassung vertreten, das Vorhandensein eines Betriebsüberganges im Sinne des § 613 a BGB könne nicht mit dem Begriff der Betriebsänderung im Sinne von § 111 ff. BetrVG gleichgesetzt werden. Für die Bejahung einer Betriebsänderung sei Änderung auf betriebsorganisatorischer Ebene notwendig, diese lägen aber nicht vor. Die übergegangenen Arbeitnehmer hätten nach dem Betriebsübergang denselben Arbeitsplatz erhalten, arbeiteten an denselben Maschinen mit denselben Werkstoffen weiter. Sie hätten lediglich eine neue Arbeitgeberin erhalten, eine Identität in der Geschäftsführung zwischen den	20

geschäftsführenden Gesellschaftern der Arbeitgeberin und der S3-Werkzeugbau GmbH liege nicht vor. Insgesamt seien damit die Voraussetzungen einer Betriebsänderung nicht gegeben.

Durch Beschluss vom 19.03.2008 hat das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats 21  
stattgegeben und die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle auf zwei Personen für jede Seite festgesetzt. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle nicht gegeben sei. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ergebe sich aus § 113 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass es sich bei dem Verkauf des Werkzeugbaus einschließlich der Lehrwerkstatt um eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG handele.

Gegen den der Arbeitgeberin am 25.03.2008 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe 22  
ergänzend Bezug genommen wird, hat die Arbeitgeberin am 25.04.2008 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese zugleich begründet.

Die Arbeitgeberin ist nach wie vor der Auffassung, dass es sich bei dem Verkauf der 23  
Abteilung Werkzeugbau einschließlich der Lehrwerkstatt zum 01.01.2008 an die Firma S3-Werkzeugbau GmbH nicht um eine Betriebsänderung, sondern um einen Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB handele. Betriebsorganisatorische Änderungen, die eine Betriebsänderung ergeben könnten, lägen nicht vor. An der Ausgestaltung der Arbeitsplätze der durch die Ausgliederung betroffenen Mitarbeiter, an den Schichtplänen und an den jeweiligen Arbeitsplätzen habe sich durch die Ausgliederung nichts geändert. Die Produktion finde in denselben Produktionsräumlichkeiten statt wie zuvor. Die arbeitstechnischen Mittel seien von der Betriebsübernehmerin übernommen worden. Der Geschäftsführer der S3-Werkzeugbau GmbH sei vor dem Betriebsübergang Leiter der Betriebsabteilung Werkzeugbau bei der Arbeitgeberin gewesen.

Im Übrigen ist die Arbeitgeberin der Auffassung, das inzwischen mit Antragsschrift vom 24  
06.06.2008 beim Arbeitsgericht eingeleitete Beschlussverfahren – 1 BV 39/08 Arbeitsgericht Detmold – auf Feststellung, dass der Verkauf des Betriebsteils Werkzeugbau keine Betriebsänderung darstelle, sei gegenüber dem vorliegenden Verfahren präjudiziell und vorrangig. Das vorliegende Einigungsstellenbesetzungsverfahren müsse deshalb ausgesetzt werden.

Die Arbeitgeberin beantragt, 25  
unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Detmold vom 19.03.2008 – 2 BV 26  
7/08 – den Antrag des Betriebsrats abzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt, 27

die Beschwerde zurückzuweisen. 28

Er verteidigt den angefochtenen Beschluss und ist nach wie vor der Auffassung, dass es sich 29  
bei dem Verkauf und der Ausgliederung des Werkzeugbaus und der Lehrwerkstatt aus dem bisherigen Betrieb der Arbeitgeberin um eine Betriebsänderung im Sinne es § 111 BetrVG, nämlich um eine Betriebsaufspaltung handele.

Da die Arbeitgeberin den Betriebsrat insoweit überhaupt nicht informiert habe, könne der 30  
Betriebsrat auch nur bestreiten, dass betriebsorganisatorische Änderungen nicht vorlägen.

31

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen.

B	32
Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet.	33
I.	34
Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig.	35
Obgleich die Arbeitgeberin die vorliegende Beschwerde nicht nach § 98 Abs. 2 Satz 2 ArbGG innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zustellung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses eingelegt und begründet hat, ist die Beschwerde zulässig. Der arbeitsgerichtliche Beschluss vom 19.03.2008 enthält nämlich keine zutreffende Rechtsmittelbelehrung. Die dem angefochtenen Beschluss beigefügte Rechtsmittelbelehrung entspricht nicht § 98 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Die Frist für das Rechtsmittel für die Arbeitgeberin begann danach nicht bereits innerhalb der Frist von zwei Wochen nach Zustellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Gemäß § 9 Abs. 5 Satz 3 ArbGG beginnt die Frist für ein Rechtsmittel nur dann, wenn die Partei oder der Beteiligte über das Rechtsmittel und die einzuhaltende Frist und Form ordnungsgemäß schriftlich belehrt worden ist. Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, kann die Einlegung des Rechtsmittels noch innerhalb eines Jahres seit Zustellung erfolgen, § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG. Diese Frist hat die Arbeitgeberin eingehalten.	36
II.	37
Zu Recht hat das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben und die begehrte Einigungsstelle eingerichtet. Entgegen der von der Arbeitgeberin vertretenen Auffassung ist die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig.	38
1. Gemäß § 98 Abs. 1 Satz 1 ArbGG kann ein Antrag auf Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden und auf Festsetzung der Zahl der Beisitzer wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle nur dann zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. 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 (vgl. statt aller: LAG Hamm, 07.07.2003 - NZA-RR 2003, 637; LAG Köln, 14.01.2004 - AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 18; LAG Hamm, 09.08.2004 - AP ArbGG 1979 § 98 Nr. 14 = LAGE ArbGG 1979 § 98 Nr. 41 m.w.N.).	39
2. Eine offensichtliche Unzuständigkeit der begehrten Einigungsstelle in diesem Sinne liegt auch nach Auffassung der Beschwerdekammer nicht vor. Zu Recht beruft sich der Betriebsrat auf sein Mitbestimmungsrecht nach § 111 BetrVG.	40
a) Richtig ist zwar, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Betriebsübergang allein keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG darstellt (vgl. statt aller: BAG, 25.01.2000 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137; BAG, 16.05.2002 – AP BGB § 613 a Nr. 237; BAG, 31.01.2008 – NZA 2008, 642; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 24. Aufl., § 111 Rz. 50; ErfK/Kania, 8. Aufl., § 111 BetrVG Rz. 10 m.w.N.). Bei einem Betriebsübergang geht nach § 613 a BGB das	41

Arbeitsverhältnis nämlich mit allen Rechten und Pflichten, also in seinem rechtlichen Bestand, auf den Betriebsübernehmer über; Rechte der Arbeitnehmer dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach Betriebsübergang zu Lasten der Arbeitnehmer geändert werden, § 613 a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB.

Erschöpft sich der Betriebsübergang jedoch nicht in dem bloßen Betriebsinhaberwechsel, sondern ist er mit Maßnahmen verbunden, die als solche einen der Tatbestände des § 111 BetrVG erfüllen, kommt insoweit ein Sozialplan in Betracht. So liegt der Fall bei einem Betriebsteilübergang, der regelmäßig eine Spaltung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG darstellt. Gliedert der Arbeitgeber einen Betriebsteil aus, um ihn auf ein anderes Unternehmen zu übertragen, so liegt in der organisatorischen Spaltung des Betriebes eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG (BAG, 10.12.1996 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 110; Fitting, a.a.O., § 111 Rn. 52 und 87; ErfK/Kania, a.a.O., § 111 Rn. 10; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 11. Aufl., § 111 Rn. 106; GK-BetrVG/Oetker, 8. Aufl., § 111 Rn. 106 m.w.N.). Dabei kommt es auch nicht darauf an, ob es sich bei dem abgespaltenen Teil um einen wesentlichen oder erheblichen Teil des Betriebes handelt. Ausreichend ist allein, dass eine veräußerungsfähige Einheit abgespalten wird. Nicht erforderlich ist auch, dass tatsächlich Nachteile für die von dem Betriebsteilübergang bzw. der Spaltung betroffenen Mitarbeiter entstehen. Ob ausgleichs- oder milderungswürdige Nachteile entstehen, ist erst bei der Aufstellung des Sozialplanes – ggf. in der Einigungsstelle – zu prüfen und zu entscheiden (BAG, 17.08.1982 – AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 11; BAG, 10.12.1996 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 110; Fitting, a.a.O., § 111 Rn. 42; DKK, a.a.O., § 111 Rn. 32). Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen auch dann, wenn die konkrete Betriebsänderung im Einzelfall keine wesentlichen Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile davon erwarten lässt (BAG, 17.08.1982 – AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 11; Fitting, a.a.O., § 111 Rn. 43).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze kann eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle nicht angenommen werden. Die Arbeitgeberin verkennt, dass es sich bei der Ausgliederung des Werkzeugbaus nicht um einen Übergang des gesamten Betriebes, sondern lediglich um einen Betriebsteilübergang handelt, der regelmäßig mit einer Spaltung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG verbunden ist. Die Arbeitgeberin hat danach ihren Betrieb gespalten und die bisherige Abteilung Werkzeugbau einschließlich der Lehrwerkstatt ausgegliedert. Der bisherige Betriebsteil "Werkzeugbau" ist aus dem bisher einheitlichen Betrieb ausgegliedert worden und wurde einer eigenständigen organisatorischen Leitung unterstellt. Dass die Produktion in den alten Räumen stattfindet und die Mitarbeiter an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiter arbeiten, steht dem nicht entgegen. Die Abteilung Werkzeugbau untersteht nicht mehr der Arbeitgeberin, sondern der S3-Werkzeugbau GmbH. Anzeichen dafür, dass es sich in Wahrheit um einen Gemeinschaftsbetrieb zweier Unternehmen handelt, liegen nicht vor. Die Arbeitgeberin hat im Anhörungstermin vor der Beschwerdekammer selbst ausdrücklich zu Protokoll geben lassen, dass der Betrieb der Arbeitgeberin mit der S3-Werkzeugbau GmbH keinen Gemeinschaftsbetrieb bilde.

Der Annahme einer Spaltung steht auch nicht entgegen, dass es sich bei der Abteilung Werkzeugbau um einen verhältnismäßig kleinen Betriebsteil handelt. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG stellt nicht auf die Abspaltung eines erheblichen oder wesentlichen Teiles eines Betriebes ab. Die Ausgliederung eines Betriebsteils im Zusammenhang mit einer Übertragung erfüllt danach regelmäßig auch den Begriff der Spaltung. Im Übrigen genügt im vorliegenden Fall der Betriebsteil Werkzeugbau auch den Voraussetzungen des § 17 KSchG. Mehr als 10 % der im Betrieb der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer sind ausgegliedert worden (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG). Ob und welche Nachteile für diejenigen

Mitarbeiter, die ausgegliedert worden sind, entstehen oder entstanden sind und ob und welche Nachteile für diejenigen Mitarbeiter vorliegen, die bei der Arbeitgeberin derzeit noch beschäftigt sind, hat danach die Einigungsstelle in eigener Zuständigkeit zu prüfen.

3. Gegen die Person des vom Arbeitsgericht eingesetzten Einigungsstellenvorsitzenden bestehen keine Bedenken. Bei dem vom Arbeitsgericht bestellten Vorsitzenden handelt es sich um einen äußerst fachkundigen und fähigen Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, der auch über zahlreiche Erfahrungen als Einigungsstellenvorsitzender verfügt. Insoweit sind von der Arbeitgeberin auch keine Einwände erhoben worden. 45

Die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle hat das Arbeitsgericht zu Recht mit zwei für jede Seite festgelegt. Dies entspricht der Regelbesetzung einer Einigungsstelle (LAG Hamm, 09.08.2004 – AP ArbGG 1979 § 98 Nr. 14 m.w.N.). 46

III. 47

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin konnte das vorliegende Verfahren auch nicht bis zur Entscheidung des beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahrens 1 BV 39/08 ausgesetzt werden. 48

Richtig ist zwar, dass in diesem Verfahren festgestellt wird, ob der Verkauf des Betriebsteils Werkzeugbau an die S3-Werkzeugbau GmbH zum 01.01.2008 eine Betriebsänderung darstellt oder nicht. Eine Aussetzung des vorliegenden Einigungsstellenbesetzungsverfahrens kam dennoch nicht in Betracht. Das Verfahren nach § 98 ArbGG zur Bestellung eines Vorsitzenden und zur Bestimmung der Zahl der Beisitzer einer Einigungsstelle muss nämlich unabhängig von einem schwebenden Beschlussverfahren über die Zuständigkeit der Einigungsstelle durchgeführt werden. Eine Aussetzung des Verfahrens nach § 98 ArbGG bis zum Abschluss dieses Beschlussverfahrens ist nicht zulässig. Das Einigungsstellenbesetzungsverfahren nach § 98 ArbGG soll nämlich den Betriebsparteien möglichst zügig eine funktionsfähige Einigungsstelle an die Hand geben.. Eine Aussetzung des Besetzungsverfahrens würde dem Sinn und Zweck des Einigungsstellenverfahrens, die schnelle Wiederaufnahme der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner zu gewährleisten, widersprechen (BAG, 24.11.1981 – AP BetrVG 1972 § 76 Nr. 11; LAG Niedersachsen, 30.01.2007 – 1 TaBV 106/06 – AE 2008, 114; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 6. Aufl., § 98 Rn. 11; Düwell/Lipke/Koch, ArbGG, 2. Aufl., § 98 Rn. 14; GK-ArbGG/Dörner, § 98 Rn. 49 m.w.N.). 49

Schierbaum 50