
Datum: 09.11.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 89/09
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2009:1109.10TABV89.09.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Gelsenkirchen, 3 BV 32/09
Schlagworte: Einigungsstellenbesetzung; offensichtliche Unzuständigkeit; Betriebsänderung durch Personaleinschränkung; Plan für Betriebsänderung; Aufhebungsvertrag
Normen: § 98 ArbGG, §§ 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG, 17 KSchG

Tenor:
Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 30.09.2009 – 3 BV 32/09 – wird zurückgewiesen.

Gründe: 1

A 2

Die Beteiligten streiten um die Einrichtung einer Einigungsstelle. 3

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen für Industriereinigung, betreibt mehrere 4
Niederlassungen mit weit über 300 Arbeitnehmern. In der Niederlassung in G1 werden
etwa 62 Arbeitnehmer beschäftigt. Dort ist der antragstellende Betriebsrat, der aus fünf
Personen besteht, gewählt.

Im August, spätestens Anfang September 2009 bot die Arbeitgeberin zunächst fünf 5
Mitarbeitern der Niederlassung G1 den Abschluss von Aufhebungsverträgen an. Mit
Schreiben vom 03.09.2009 (Bl. 4 d.A.) wies der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats
die Arbeitgeberin darauf hin, dass die Entlassung einer derartigen Zahl von Mitarbeitern eine

interessenausgleich- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung darstelle; gleichzeitig forderte er die Arbeitgeberin unter Fristsetzung bis zum 04.09.2009 auf, zukünftig keine Vorschläge für Aufhebungsverträge mit Mitarbeitern mehr zu machen.

Auf dieses Schreiben reagierte die Arbeitgeberin nicht. 6

Am 15.09.2009 sprach die Personalleiterin der Niederlassung G1 weitere fünf Mitarbeiter auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages an und bot jeweils eine Abfindung von 1.000,00 € pro Beschäftigungsjahr an. 7

Mit dem am 10.09.2009 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte der Betriebsrat der Niederlassung G1 daraufhin die Einrichtung einer Einigungsstelle geltend. 8

Ferner beantragte der Betriebsrat am 21.09.2009 den Erlass einer einstweiligen Verfügung, mit der der Arbeitgeberin der Abbau von Arbeitsplätzen, die Ankündigung von Kündigungen und die Anregung von Aufhebungsverträgen untersagt werden sollte – 3 BVGa 2/09 Arbeitsgericht Gelsenkirchen. 9

Im September 2009 verhandelte die Arbeitgeberin mit der zuständigen Gewerkschaft über einen Sanierungstarifvertrag. Diese Verhandlungen wurden am 29.09.2009 für gescheitert erklärt. 10

Im Anhörungstermin vom 30.09.2009 beim Arbeitsgericht im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung – 3 BVGa 2/09 Arbeitsgericht Gelsenkirchen – versicherte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin an Eides Statt, dass es zutreffend sei, dass 10 Mitarbeitern unter Fristsetzung bis zum 30.09.2009 ein Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages unter Zahlung einer Abfindung gemacht worden sei; die Arbeitgeberin habe aber lediglich beabsichtigt, allenfalls zwei bis drei Aufhebungsverträge abzuschließen; andernfalls müssten Fahrzeuge stillgelegt werden, da man dann nicht mehr genug Personal habe; darüber hinaus seien keine weiteren konkreten Entlassungen geplant. 11

Im vorliegenden Verfahren hat der Betriebsrat die Auffassung vertreten, dass bei einer geplanten Entlassung von nunmehr 10 Mitarbeitern eine interessenausgleich- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung vorliege, da die Schwellenwerte nach § 111 BetrVG überschritten seien. Zu den beabsichtigten 10 Entlassungen zählten auch Aufhebungsverträge. Die Mitarbeiter, die von der Arbeitgeberin auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages angesprochen worden seien, seien überwiegend nicht älter als 50 Jahre. 12

Im Übrigen habe, so hat der Betriebsrat behauptet, Herr D4 K1, der Vorstand der Holding, in einer Sitzung noch von Anfang August erklärt, dass etwa 30 bis 50 Mitarbeiter in den drei Niederlassungen der Arbeitgeberin entlassen werden müssten, wenn es nicht zum Abschluss eines Sanierungstarifvertrages komme. 13

Der Betriebsrat hat beantragt, 14

eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand "Interessenausgleich und Sozialplan wegen Betriebsänderung durch Abbau von Arbeitsplätzen ab August 2009" unter dem Vorsitz des Direktors des Arbeitsgerichts W3 a. D. K2 und der Bestellung von vier Beisitzern für jede Seite einzurichten. 15

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 16

17

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die begehrte Einigungsstelle offensichtlich unzuständig sei, da keine Betriebsänderung vorliege. Noch im September 2009 habe sie mit der zuständigen Gewerkschaft über den Abschluss eines Sanierungstarifvertrages verhandelt. Die Verhandlungen über diesen Sanierungstarifvertrag seien erst am 29.09.2009 endgültig gescheitert. Bis zu diesem Zeitpunkt sei man da jedoch davon ausgegangen, dies sei auch die Absicht der Arbeitgeberin gewesen, die zurzeit bestehenden Arbeitsplätze nach Möglichkeit zu erhalten. Erst nachdem der Abschluss eines Sanierungstarifvertrages gescheitert sei, werde man überlegen, welche Maßnahme zu treffen sei und ob Entlassungen und gegebenenfalls in welchem Umfang diese anstünden. Bis zu diesem Zeitpunkt sei man davon ausgegangen, dass maximal zwei oder drei Arbeitnehmer die unterbreiteten Vorschläge ernsthaft prüfen würden, mehr Arbeitnehmer habe man auch nicht verlieren wollen. Man habe die Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass "wer zuerst komme, zuerst mahle" und ihnen mitgeteilt, dass sie Gelegenheit hätten, sich bis zum 30.09.2009 zu melden. Bis zu diesem Zeitpunkt sei aber kein einziger Aufhebungsvertrag abgeschlossen worden.

Durch Beschluss vom 30.09.2009 hat das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die begehrte Einigungsstelle sei offensichtlich unzuständig, weil im Betrieb der Arbeitgeberin keine Betriebsänderung und auch keine Personaleinschränkung in erheblichem Umfang geplant sei. Der beabsichtigte Abschluss von drei Aufhebungsverträgen, wie ihn der Geschäftsführer der Arbeitgeberin im Anhörungstermin im Verfahren 3 BVGa 2/09 an Eides Statt versichert habe, stelle keine Betriebsänderung dar. Im Übrigen handele es sich bei den Gesprächen, die die Arbeitgeberin mit 10 Mitarbeitern geführt habe, nicht um eine geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG. Der Plan einer Betriebsänderung liege erst dann vor, wenn der Arbeitgeber aufgrund abgeschlossener Prüfungen und Vorüberlegungen grundsätzlich zu einer Betriebsänderung entschlossen sei. Bloße Konzepte und Vorüberlegungen, wie sie bei der Arbeitgeberin vorgelegen hätten, seien allein noch keine Planung im Sinne des § 111 BetrVG und lösten noch keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus.

Durch Beschluss vom gleichen Tage hat das Arbeitsgericht – 3 BVGa 2/09 Arbeitsgericht Gelsenkirchen – den Antrag des Betriebsrats auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ebenfalls abgewiesen, weil ein geplanter Personalabbau, der interessenausgleichspflichtig wäre, noch nicht festgestellt werden könne.

Gegen den im vorliegenden Verfahren dem Betriebsrat am 07.10.2009 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 21.10.2009 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese zugleich begründet.

Der Betriebsrat ist nach wie vor der Auffassung, dass die begehrte Einigungsstelle jedenfalls nicht offensichtlich unzuständig sei. Unstreitig habe die Arbeitgeberin nämlich 10 Mitarbeiter angesprochen und ihnen den Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten. Die vom Geschäftsführer der Arbeitgeberin im Anhörungstermin vom 30.09.2009 abgegebene eidesstattliche Versicherung sei unglaubhaft. Insbesondere könne der Arbeitgeberin nicht abgenommen werden, dass sie seinerzeit lediglich zwei bis drei Entlassungen geplant habe. Eine derartige Anzahl sei weder den angesprochenen Mitarbeitern noch dem Betriebsrat genannt worden. Die Gespräche mit den Mitarbeitern hätten nicht der Geschäftsführer der Arbeitgeberin, sondern die Personalsachbearbeiterin und der Niederlassungsleiter geführt. Auch die Betriebsratsmitglieder hätten von den Einschränkungen, die der Geschäftsführer im Anhörungstermin beim Arbeitsgericht vom 30.09.2009 gemacht habe, nichts gehört.

Die Arbeitgeberin habe auch nichts über Neubesetzungen der Arbeitsplätze verlauten lassen, die möglicherweise durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages freigeworden wären. Im Übrigen sei die entsprechende Behauptung der Arbeitgeberin haltlos gewesen, da jedenfalls acht der zehn angesprochenen Mitarbeiter nicht für eine Frühpensionierung in Betracht gekommen seien.	23
Schließlich müsse auch angenommen werden, dass die Arbeitgeberin durch die Initiative gegenüber den Mitarbeitern ihre Verhandlungen mit der Gewerkschaft über einen Sanierungstarifvertrag habe flankieren und damit zusätzlichen Druck auf die Tarifvertragsparteien ausüben wollen. Dieser Druck wäre umso größer und wirkungsvoller gewesen, wenn zugleich die Aufhebungsverträge abgeschlossen worden wären.	24
Im Übrigen wird weiter behauptet, dass die Arbeitgeberin nach ihren eigenen Angaben für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen über den Sanierungstarifvertrag Entlassungen von 30 bis 50 Arbeitnehmern geplant habe.	25
Der Betriebsrat beantragt,	26
unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 30.09.2009 – 3 BV 32/09 – eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand "Interessenausgleich und Sozialplan wegen Betriebsänderung durch Abbau von Arbeitsplätzen ab August 2009" unter dem Vorsitz des Direktors des Arbeitsgerichts W3 a.D. Herrn K2 einzurichten und vier Beisitzer für jede Seite zu bestellen.	27
Die Arbeitgeberin beantragt,	28
die Beschwerde zurückzuweisen,	29
hilfsweise die Zahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer für die vom Betriebsrat begehrte Einigungsstelle auf zwei Mitglieder zu begrenzen.	30
Die Arbeitgeberin verteidigt den angefochtenen Beschluss und ist nach wie vor der Auffassung, die begehrte Einigungsstelle sei offensichtlich unzuständig, weil seinerzeit lediglich der Abschluss von zwei bis drei Aufhebungsverträgen geplant gewesen sei. Dies habe der Geschäftsführer der Arbeitgeberin an Eides Statt versichert. Ferner sei dies erstinstanzlich bereits unter Beweis gestellt worden. Was die von der Arbeitgeberin angesprochenen Mitarbeiter gegenüber dem Betriebsrat hätten verlauten lassen, sei nicht entscheidungserheblich.	31
Im Übrigen hätten die Verhandlungen über den Sanierungstarifvertrag keineswegs durch Abschluss von Aufhebungsverträgen torpediert werden sollen. Eine konkret geplante Betriebsänderung liege jedenfalls nicht vor. Auch nach Abschluss des Verfahrens erster Instanz sei es bislang nicht zu einem einzigen Aufhebungsvertrag mit einem der von der Arbeitgeberin angesprochenen Mitarbeiter gekommen. Erst nach Durchführung einer geplanten Betriebsrätekonferenz würde man beraten, wie weiter verfahren werden solle.	32
Die Beschwerdekammer hat die Akten 3 BVGa 2/09 Arbeitsgericht Gelsenkirchen informationshalber beigezogen. Auf den Inhalt dieser Akten wird ebenso Bezug genommen wie auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze.	33
B	34
Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet.	35

Zu Recht hat das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats auf Einrichtung einer Einigungsstelle nicht stattgegeben. Entgegen der vom Betriebsrat vertretenen Auffassung ist die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig.	36
I.	37
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 - 10 TaBV 85/03 - NZA-RR 2003, 637; LAG Köln, 14.01.2004 - 8 TaBV 72/03 - AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 18; LAG Hamm, 09.08.2004 - 10 TaBV 81/04 - AP ArbGG 1979 § 98 Nr. 14 = LAGE ArbGG 1979 § 98 Nr. 41 m.w.N.).	38
II.	39
Auch nach Auffassung der Beschwerdekammer ist die begehrte Einigungsstelle offensichtlich unzuständig. Der Betriebsrat kann – jedenfalls zurzeit – kein Mitbestimmungsrecht nach § 111 BetrVG für sich in Anspruch nehmen. Auch nach Auffassung der Beschwerdekammer fehlt es nämlich an einer geplanten Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG.	40
1. Zwar betreibt die Arbeitgeberin ein Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, § 111 Satz 1 BetrVG.	41
Richtig ist auch, dass als Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG unter anderem eine Einschränkung des Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen gilt, § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG. Dabei kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Betriebseinschränkung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG auch in einem bloßen Personalabbau bestehen. Eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG liegt aber grundsätzlich nur dann vor, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, sind dabei die Zahlen und Prozentangaben in § 17 KSchG (BAG, 06.12.1988 – 1 ABR 47/87 – AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 26; BAG, 10.12.1996 – 1 AZR 290/96 – AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 32; BAG, 28.03.2006 – 1 ABR 5/05 – AP BetrVG 1972 § 112 a Nr. 12; BAG, 31.05.2007 – 2 AZR 254/06 – AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 65; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 24. Aufl., § 111 Rn. 73 ff. m.w.N.).	42
Der Schwellenwert des § 17 KSchG ist im vorliegenden Fall jedoch nicht erreicht. Weder zum Zeitpunkt der Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens noch zum Zeitpunkt der Entscheidung der Beschwerdekammer kann davon ausgegangen werden, dass die Beklagte eine Betriebseinschränkung im Umfang von mehr als 10 % der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer geplant hat.	43
Zwar sind unstreitig von der Arbeitgeberin 10 Mitarbeiter auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages unter Zahlung einer Abfindung angesprochen worden. Ein Personalabbau im Umfang von 10 Mitarbeitern stellt auch insoweit eine relevante Zahl von Arbeitnehmern im Sinne einer Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG dar.	44

Aus dem Vorbringen des Betriebsrats geht jedoch nicht hervor, dass die Arbeitgeberin tatsächlich einen Arbeitsplatzabbau im Umfang von 10 Arbeitsplätzen geplant hat. Nach der vom Geschäftsführer der Arbeitgeberin abgegebenen eidesstattlichen Versicherung im Anhörungstermin vom 30.09.2009 hat der Geschäftsführer der Arbeitgeberin ausdrücklich bekundet, dass man seinerzeit beabsichtigt habe, lediglich zwei bis drei Aufhebungsverträge abzuschließen. Dieses Vorbringen ist in der Beschwerdeinstanz im vorliegenden Verfahren wiederholt worden. Auch im Anhörungstermin vor der Beschwerdekammer hat der Geschäftsführer der Arbeitgeberin glaubhaft erklärt, dass über die zwei bis drei angesprochenen Entlassungen aufgrund eines Aufhebungsvertrages jedenfalls derzeit keine weiteren Entlassungen geplant seien, auch wenn seinerzeit 10 Mitarbeiter auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages angesprochen worden seien. Hiernach kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Arbeitgeberin die Beendigung von 10 Arbeitsverhältnissen geplant habe.

45

2. Auch das Beschwerdevorbringen des Betriebsrats rechtfertigt keine anderweitige Beurteilung. Die Durchführung einer Beweisaufnahme war trotz des im vorliegenden Verfahren nach § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG geltenden Amtsermittlungsgrundsatzes entbehrlich. Auch nach dem Vorbringen des Betriebsrats im Beschwerdeverfahren war die vom Betriebsrat begehrte Einigungsstelle offensichtlich unzuständig, weil es sich bei dem von der Arbeitgeberin beabsichtigten Personalabbau nicht um eine "geplante" Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG handelt.

46

a) Betriebsverfassungsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers nach den §§ 111, 112 BetrVG werden erst durch konkrete Planungen über eine Betriebsänderung ausgelöst. Insbesondere Verhandlungen über einen Interessenausgleich setzen eine hinreichend bestimmte, in Einzelheiten bereits absehbare Maßnahme voraus, deren Durchführung der Arbeitgeber konkret anstrebt. Der Betriebsrat soll nach § 111 Satz 1 BetrVG die Gestaltung der im Einzelfall "geplanten" Betriebsänderung gezielt beeinflussen können; dazu müssen ihre Art und ihr Umfang bekannt sein. Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 111 BetrVG setzen konkrete Planungen des Arbeitgebers hinsichtlich einer Betriebsänderung voraus (BAG, 20.11.2001 – 1 AZR 97/01 – AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 39; BAG, 30.05.2006 – 1 AZR 25/05 – AP InsO § 209 Nr. 5, Rn. 19). Eine solche geplante Betriebsänderung liegt erst dann vor, wenn der Arbeitgeber aufgrund abgeschlossener Prüfungen und Vorüberlegungen grundsätzlich zu einer Betriebsänderung entschlossen ist. Erst von diesem Zeitpunkt an hat er den Betriebsrat zu unterrichten und die so geplante Betriebsänderung mit ihm zu beraten (BAG, 28.10.1992 – 10 ABR 95/91 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 63; LAG Baden Württemberg, 27.09.2004 - 4 TaBV 3/04 - NZA-RR 2005, 195; so auch: LAG Hamm, 21.08.2008 - 13 TaBVGa 16/08 -; Fitting, a.a.O., § 111 Rn. 108; ErfK/Kania, 10. Aufl., § 111 BetrVG Rn. 20; GK/Oetker, BetrVG, 8. Aufl., § 111 Rn. 149; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 11. Aufl., § 111 Rn. 115 a; Richardi/Annuß, BetrVG, 11. Aufl., § 111 Rn. 145; Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 111 BetrVG Rn. 60; Rieble, NZA 2004, 1029 m.w.N.). Hiernach ist erforderlich, dass sich die Planung des Unternehmers in gewissem Umfang verdichtet und konkretisiert hat. Bloße Konzepte und Vorüberlegungen sind allein noch keine Planung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG und lösen noch keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus. Ausreichend ist es auch nicht, wenn ein Personalabbau auf eine bestimmte, wirtschaftliche Entwicklung bzw. Entscheidung bei einem Kunden des Arbeitgebers zurückzuführen ist, solange der Arbeitgeber aufgrund dessen keine Maßnahmen durchzuführen beabsichtigt, die ihrerseits den Umfang einer Betriebsänderung annehmen (BAG, 06.06.1978 – 1 AZR 495/75 – AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 2; LAG Hamm, 21.08.2008 -13 TaBVGa 16/08 -).

47

48

b) So liegt der vorliegende Fall. Ein durch die Arbeitgeberin geplanter Personalabbau, der interessenausgleichspflichtig wäre, kann aufgrund des Vorbringens des Betriebsrats nicht festgestellt werden. Auch dies hat das Arbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung zutreffend ausgeführt. Allein der Umstand, dass die Arbeitgeberin in der Vergangenheit 10 Mitarbeiter auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages angesprochen hat, bedeutet nicht zwingend, dass sie auch die Entlassung von 10 Mitarbeitern beabsichtigt hat. Auch der Umstand, dass zwei bis drei Arbeitsplätze, die die Arbeitgeberin durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages freimachen wollte, nicht wieder besetzt werden sollten, stellt keinen zwingenden Schluss auf eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG dar. Auch die Behauptung des Betriebsrats, den angesprochenen Mitarbeitern sei von der Einschränkung, die Arbeitgeberin beabsichtige nur zwei bis drei Aufhebungsverträge abzuschließen, nichts mitgeteilt worden, nötigt nicht zur Durchführung einer Beweisaufnahme. Selbst wenn sich herausstellen sollte, dass den angesprochenen Mitarbeitern tatsächlich nichts über diese Einschränkung mitgeteilt worden wäre, führt dies nicht dazu, dass von einer geplanten Betriebseinschränkung im Umfang von 10 Arbeitsplätzen auszugehen wäre. Entscheidend ist nämlich, was die Arbeitgeberin tatsächlich geplant hat. Auch wenn weder die angesprochenen Mitarbeiter noch der Betriebsrat Kenntnis davon gehabt haben, dass lediglich zwei bis drei Aufhebungsverträge abgeschlossen werden sollten, liegt noch kein auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung der Arbeitgeberin beruhender Personalabbau im Sinne des § 111 BetrVG vor. Allein der Umstand, dass die Arbeitgeberin 10 Mitarbeiter auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages angesprochen hat, besagt noch nichts darüber, dass es eine einheitliche Planung der Arbeitgeberin gegeben hätte, bei Zustimmung aller angesprochenen Mitarbeiter tatsächlich auch 10 Mitarbeiter zu entlassen. Unstreitig ist nämlich zwischen den Beteiligten, dass keiner der von der Arbeitgeberin angesprochenen Mitarbeiter für den Fall der Weigerung, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, auf eine mögliche Kündigung etwa aus betriebsbedingten Gründen hingewiesen worden ist. Unstreitig ist darüber hinaus, dass die Gespräche mit den Mitarbeitern über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages deshalb geführt worden sind, weil diese Mitarbeiter zum Teil gesundheitlich angeschlagen gewesen und aus gesundheitlichen Gründen ohnehin nicht mehr ständig im Betrieb anwesend gewesen sind. Selbst wenn in den mit den Mitarbeitern geführten Gesprächen Hinweise auf die Verhandlungen mit der Gewerkschaft über einen Sanierungstarifvertrag und auf die finanziell unsichere Lage der Arbeitgeberin erfolgt sein sollten, würde auch dieser Umstand nicht dazu führen können, von einer geplanten Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG auszugehen. Ein bloßer Hinweis des Arbeitgebers auf eine unsichere Lage des Unternehmens, auf notwendig werdende Betriebsänderungen oder der Rat, sich eine neue Stelle zu suchen, stellt noch keine Planung für eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG dar (BAG, 19.07.1995 – 10 AZR 885/94 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 96).

Eine einheitliche Planung für eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG kann danach auch aufgrund des Vorbringens des Betriebsrats nicht festgestellt werden. 49