

§ 50 BetrVG

**Keine Primärzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans**

**1. Trotz einer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Interessenausgleich ist er nicht notwendigerweise auch für den Abschluss eines Sozialplans zuständig.**

**2. Voraussetzung hierfür ist vielmehr, dass die Regelung des Ausgleichs oder der Abmilderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend erfolgen muss.**

*(Leitsätze der Bearbeiter)*

*BAG, Beschluss vom 3.5.2006 - 1ABR 15/05*

**Sachverhalt**

Streitgegenstand

Arbeitgeber und mehrere Betriebsräte stritten um die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans.

Durch den Zusammenschluss des Konzerns, zu dem der Arbeitgeber gehört, mit einem anderen Konzern, entstanden Doppelstrukturen, die der Arbeitgeber durch die Zusammenlegung von Betrieben beseitigen wollte. Zu diesem Zweck schloss er mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich, der die Eingliederung mehrerer Betriebsteile in andere Betriebe regelte. Gleichzeitig vereinbarte der Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan. Daraufhin bestritten die Betriebsräte die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Sie machten geltend, das Mitbestimmungsrecht stehe den örtlichen Betriebsräten zu.

Ein Betriebsrat beantragte beim Arbeitsgericht die Errichtung einer Einigungsstelle. Das Arbeitsgericht entsprach dem Antrag, und die errichtete Einigungsstelle beschloss einen Sozialplan zum Ausgleich der den Arbeitnehmern des Betriebs entstehenden Nachteile.

Dieser Sozialplan wurde vom Arbeitgeber nicht akzeptiert; er beantragte beim Arbeitsgericht die Feststellung der Unwirksamkeit dieses Sozialplans. Seiner Ansicht nach stünde das Mitbestimmungsrecht sowohl für den Interessenausgleich als auch für den Sozialplan dem Gesamtbetriebsrat zu. Entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebe sich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Sozialplan automatisch aus der für den Abschluss des Interessenausgleichs.

**Entscheidungsgründe**

Das BAG entschied, dass aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für einen Interessenausgleich nicht notwendig auch seine Zuständigkeit für den Abschluss eines Sozialplans folgt.

**Zwei Voraussetzungen für Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats**

Zum einen muss eine überbetriebliche Angelegenheit vorliegen, und zum anderen darf diese nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Das BAG hat erneut betont, dass beide Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zu begründen.

Eine überbetriebliche Angelegenheit ist schon dann anzunehmen, sobald mehrere Betriebe betroffen sind. Das »Nichtregelkönnen« setzt aber voraus, dass eine betriebsübergreifende Regelung zwingend erforderlich ist

**Differenzierung zwischen  
Interessenausgleich und  
Sozialplan**

Bei der Beurteilung, ob dies der Fall ist, ist nach dem Gericht nicht nur die reine Zweckmäßigkeit einer überbetrieblichen Regelung zu berücksichtigen. Die Problematik der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist praktisch besonders bedeutsam bei Betriebsänderungen mit Restrukturierungsmaßnahmen. Das Gericht legt überzeugend dar, dass unterschieden werden muss zwischen der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss des Interessenausgleichs und der für den Abschluss eines Sozialplans. Diese Differenzierung ist deshalb nötig, weil Interessenausgleich und Sozialplan unterschiedliche Gegenstände haben, verschieden ausgestaltet sind und nicht die gleiche Rechtsnatur haben.

**Erstzuständigkeit der  
Örtlichen Betriebsräte**

Der Interessenausgleich regelt, ob und in welcher Form eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Inhalt des Sozialplans dagegen ist der Ausgleich bzw. die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung. Der Sozialplan kann erzwungen werden und hat nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, während der Interessenausgleich freiwillig ist und seine Rechtsqualität nicht geklärt ist. Nach dem BAG ist damit auch bei überbetrieblichen Regelungen zum Interessenausgleich grundsätzlich der örtliche Betriebsrat zuständig für den Abschluss eines Sozialplans.

Eine Ausnahme kann es nur geben, wenn Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat im Rahmen eines Interessenausgleichs ein das gesamte Unternehmen betreffendes Sanierungskonzept vereinbart haben. Kann es nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden, so ist ausnahmsweise der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss des Sozialplans zuständig.

**Anmerkung**

**Stellung des örtlichen  
Betriebsrats gegenüber  
Gesamtbetriebsrat  
muss gestärkt werden**

| Die Entscheidung stärkt die Position der örtlichen Betriebsräte. Um sicherzustellen, dass Mitbestimmung effektiv ausgeübt werden kann, muss jedoch auch für den Interessenausgleich der örtliche Betriebsrat zuständig bleiben. Der Interessenausgleich regelt die für die Beschäftigungssicherung entscheidenden Gegenstände - angefangen von der kompletten Schließung des Betriebs bis hin zum Personalabbau.

Mit ihm vereinbarte Namenslisten können sogar den betroffenen Arbeitnehmern faktisch den Kündigungsschutz entziehen. Ohne Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats besteht die Gefahr, dass aufgrund der vom Gericht genannten Ausnahme der Arbeitgeber die Zuständigkeit dem Gesamtbetriebsrat planmäßig »zuschancen« könnte und dieser dann Betriebsstillegung oder Personalabbau beschließt.

**Hohe praktische Bedeutung**

Bei unternehmenseinheitlichen Umstrukturierungen - und nahezu jede Umstrukturierung ist von der Unternehmensleitung geplant - wäre unter Umständen der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss des Interessenausgleichs zuständig.

Die betriebliche Mitbestimmung kann jedoch nur sichergestellt werden, wenn die Kompetenzen zwischen den verschiedenen Gremien (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat) entsprechend verteilt sind. Würde allein der Gesamtbetriebsrat die Mitbestimmungsrechte ausüben, könnte das Arbeitsplätze kleinerer Betriebe bedrohen.

**Problematik des Stimmgewichts**

Der Gesamtbetriebsrat entscheidet mehrheitlich nach Stimmgewicht und könnte so z.B. der Schließung kleinerer Standorte womöglich noch mit Namensliste zustimmen, was einige Arbeitgeber und ihre Vertreter schon einfordern.

Ein Beispiel verdeutlicht dieses Problem: Bei einem Unternehmen konkurrieren die Standorte A mit 500 Arbeitnehmern, B mit 400 Arbeitnehmern und C

**Zuständigkeit des  
Gesamtbetriebsrats hebt  
Mitbestimmung aus**

**Erstzuständigkeit des  
örtlichen Betriebsrats  
ist praktikabel**

mit 200 Arbeitnehmern nach einem unternehmenseinheitlichen Verfahren um die Fertigung verschiedener Produkte. Der Arbeitgeber entscheidet nach unternehmenseinheitlichen Kriterien und will bei allen Standorten Personal abbauen und den Betrieb C schließen.

Für die Betriebsänderung sind trotz der unternehmenseinheitlichen Verfahren die örtlichen Betriebsräte originär zuständig. Der Gesamtbetriebsrat kann nicht mit dem Stimmgewicht der Werke A und B einen Interessenausgleich (unter Umständen noch mit Namensliste, der allen Arbeitnehmern faktisch den Kündigungsschutz nimmt!) abschließen, wonach das Werk C komplett geschlossen wird. Dies gilt entsprechend für den Personalabbau in den Werken A und B.

Aus dem Blickwinkel entlassener Arbeitnehmer im Betrieb C müsste der Gesamtbetriebsrat als verlängerter Arm der Personalabteilung erscheinen. Wenn sein auch zur Arbeitsplatzsicherung demokratisch gewählter und mit Mitbestimmungsrechten ausgestatteter Betriebsrat im Gesamtbetriebsrat in dieser Frage einfach überstimmt werden könnte, würden ihm damit seine entscheidenden Rechte wieder genommen.

Die Mitbestimmung würde so »umgedreht«. Von einem die Konkurrenz abmildernden Recht würde das Mitbestimmungsrecht zu einem Faktor, der die Konkurrenz unter Arbeitnehmern, Standorten und Betrieben noch verschärft. Das Mitbestimmungsrecht würde nicht nur leer laufen, sondern sogar den Fortbestand von Arbeitsplätzen bedrohen.

Nach dem Konzept des Betriebsverfassungsgesetzes sind Mitbestimmungsrechte aber in erster Linie von den unmittelbar gewählten und damit direkt demokratisch legitimierten Betriebsräten auszuüben. Aufgabe des Gesamtbetriebsrats ist es vielmehr, die Verhandlungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber zu stärken.

Er soll die Mitbestimmungsrechte nicht schwächen oder gar beseitigen, sondern im Gegenteil dazu beitragen, sie besser durchsetzen. Auch ohne originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in diesen Fällen bleibt Mitbestimmung praktikabel. Würde er von den Betriebsräten beauftragt, dann ließen sich diese Probleme vermeiden. Sollten einzelne Betriebsräte hierzu nicht bereit sein, dann muss der Arbeitgeber mit ihnen gesondert verhandeln mit dem Ziel, dass die für alle anderen Betriebe geltenden Konditionen auch im übrigen Anwendung finden. Das erscheint zwar umständlich, vermeidet aber viele unnötige Konflikte und ist deshalb letztendlich auch einfacher. Das System der Mitbestimmung wird so auf jeden Fall nicht in ihr Gegenteil verkehrt. Dies zu verhindern, ist auch Aufgabe der höchstrichterlichen Rechtsprechung.

**Wolfgang Trittin/ Nellie Russner**  
Trittin Rechtsanwälte, Frankfurt am Main