

Zuständigkeit für den Abschluss eines Sozialplans

Für den Abschluss eines Sozialplans ist der örtliche Betriebsrat auch bei einer konzernweiten Umstrukturierung zuständig.

(Leitsatz des Bearbeiters)

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 19.08.2008 – 9 TaBV 87/08

■ Der Fall

Der Rechtsschutz begehrende Betriebsrat gehört zu einem Konzern, der eine Neustrukturierung verfolgt, wonach gleichartige Funktionen in verschiedenen Gesellschaften zusammengefasst werden. Damit verbunden sind verschiedene Betriebsübergänge sowie Übergänge im Wege einzelvertraglicher Vereinbarungen. Die Arbeitgeberin schloss mit dem Konzernbetriebsrat, mit dem sie über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans verhandelte, eine Überleitungsbetriebsvereinbarung. Danach sollen alle Gesamtbetriebsräte und Betriebsräte ihre Rechte verlieren, die von diesen Gebrauch machen wollen.

Dagegen richtet sich der Betriebsrat. Er erachtet diese Vereinbarung als eine unzulässige Maßregelung und leitete nach dem Scheitern von Verhandlungen das vorliegende Verfahren zur Einrichtung einer Einigungsstelle zum Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans ein.

■ Die Entscheidung

Ein Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht könne nach § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nur im Falle der offensichtlichen Unzuständigkeit zurückgewiesen werden. Dies sei bezüglich des vom Betriebsrat

begehrten Interessenausgleichs der Fall, nicht aber beim Sozialplan.

Eine offensichtliche Unzuständigkeit liege nur dann vor, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar sei, dass das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Betracht kommt.

Vorliegend beabsichtige die Arbeitgeberin eine konzernweite grundlegende Umstrukturierung mit Spaltungen und Zusammenlegungen von Betrieben. Dieses Ziel sei nur durch eine einheitliche Regelung auf Konzernebene oder möglicherweise auch auf Unternehmensebene zu erreichen. Der örtliche Betriebsrat sei hierfür nicht zuständig, wobei offen bleiben könne, ob dafür der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat zuständig ist. Mitbestimmungsrechte des antragstellenden Betriebsrats wür-

den unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Betracht kommen.

Der betriebsübergreifende Regelungsbedarf richte sich dabei nicht nach dem Inhalt des erst auszuhandelnden Interessenausgleichs, sondern nach der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme. Sofern ihr ein unternehmens- oder konzern-einheitliches Konzept zugrunde liegt, könne die Angelegenheit nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Bereiche geregelt werden.

Soweit es den Abschluss eines Sozialplans betreffe, sei eine offensichtliche Unzuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats nicht auf dem ersten Blick erkennbar. Hinreichende Tatsachen dafür, dass die Regelung des Ausgleichs der durch die Maßnahme der Arbeitgeberin entstehende Nachteile zwingend betriebsübergreifend erfolgen müsste, seien nicht zu erkennen.

■ Bedeutung für die Praxis

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans bejaht. Nur der Betriebsrat vor Ort kennt die eingetretenen Nachteile bei den einzelnen Arbeitnehmern. Während der Konzernbetriebsrat in der Regel „weit weg“ ist, weiß der Betriebsrat, wie sich die Umstrukturierung konkret im Betrieb auswirkt und welche Arbeitnehmer auf welche Weise betroffen sind. Anders als der Konzernbetriebsrat ist der Betriebsrat zudem unmittelbar demokratisch gewählt.

Der Betriebsrat ist auch dann zuständig, wenn der Konzernbetriebsrat eine Überleitungsvereinbarung geschlossen hat, in der er sich allein für originär zuständig erklärt und alle Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte ihre Rechte verlieren, die ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen wollen. Hierin liegt eine unzulässige Maßregelung im Sinne des § 612a BGB.

Dagegen hat das Landesarbeitsgericht die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für den Abschluss eines Interessenausgleichs zu Unrecht verneint. Es kann nicht überzeugen, auf die Planung des Arbeitgebers abzustellen. Damit hätte es dieser in der Hand, das jeweils zuständige Mitbestimmungsgremium zu bestimmen. Bei konzernweiten Planungen dürfte dies in der Regel der Konzernbetriebsrat sein. Dürfte dieser zum Beispiel einen Interessenausgleich mit

Namenslisten schließen, dann könnte er die Arbeitnehmer des gesetzlichen Kündigungsschutzes berauben, obwohl er diese überhaupt nicht kennt. Sofern der Konzernbetriebsrat durch ein einzelnes Unternehmen dominiert wird, könnte dieses über den Konzernbetriebsrat Regelungen zu Lasten anderer – und womöglich konkurrierender – Unternehmen treffen. So könnte sich ein Betriebsrat mit der Schließung seines Betriebs konfrontiert sehen, ohne eigene Mitbestimmungsrechte ausüben zu können. Dies wäre ein unmögliches, ein mit dem System der Betriebsverfassung unvereinbares Ergebnis.

Konflikte innerhalb der Gremien der Betriebsverfassung können dadurch ausgeglichen werden, dass der Betriebsrat den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat beauftragt. Auf diese Weise kann ein Streit über die Zuständigkeit vermieden und mit dem Arbeitgeber in der Sache verhandelt werden. Diese Logik entspricht dem Sinn und Zweck der gegliederten Betriebsverfassung, die Mitbestimmungslücken schließen, aber keine neuen aufreißen will.

Einem vergleichbar betroffenen Betriebsrat ist in einer solchen Situation daher zu empfehlen, den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zu beauftragen. Bei Bedarf kann er sich seine endgültige Zustimmung vorbehalten. Auf diese Weise behält er seine Mitbestimmung in der Hand.

Wolfgang Trittin, Rechtsanwalt in Frankfurt am Main
www.trittin-rechtsanwaelte.de