

SONDERDRUCK

aus

Hueck-Nipperdey-Dietz

Nachschlagewerk
des **Bundesarbeitsgerichts**
Arbeitsrechtliche Praxis

Herausgegeben von

J.-H. Bauer · H.-J. Dörner · F. Hauck · H.-C. Matthes · H. Oetker

unter Mitwirkung von

G. Hueck · D. Neumann · H. Wiedemann

Schriftleitung

F. Hauck · H.-C. Matthes · R. Wank



Verlag C.H. Beck

(Nr. 29) BetrVG 1972 § 50 Abs. 1, § 112 Abs. 1 Satz 2, BAG*
§ 21 b

Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für einen Interessenausgleich folgt nicht notwendig seine Zuständigkeit auch für den Abschluss eines Sozialplans. Vielmehr ist hierfür Voraussetzung, dass die Regelung des Ausgleichs oder der Abmilderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend erfolgen muss.

Bundesarbeitsgericht, 1. Senat

Beschluss vom 3. 5. 2006 – 1 ABR 15/05

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts

1. Die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen (§§ 111 ff. BetrVG) obliegt nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und notwendigerweise nur einheitlich oder betriebsübergreifend geregelt werden können.

2. Beim Interessenausgleich und Sozialplan handelt es sich nicht um dieselbe Angelegenheit iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Interessenausgleich und Sozialplan sind Rechtsinstitute, die sich nach Inhalt und Ausgestaltung wesentlich unterscheiden.

3. Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Interessenausgleichs folgt nicht ohne weiteres seine Zuständigkeit auch für den Abschluss eines Sozialplans. Vielmehr ist gesondert zu prüfen, ob der Ausgleich oder die Abmilderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend geregelt werden muss.

4. Der Umstand, dass die Mittel für den Sozialplan von ein und demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen, genügt alleine nicht, um die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss des Sozialplans zu begründen. Etwas anderes gilt, wenn ein mit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Interessenausgleichs vereinbartes, das gesamte Unternehmen betreffendes Sanierungskonzept nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden kann.

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung: Bestätigung von – BAG 11. 12. 2001 – 1 AZR 193/01 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22; – BAG 23. 10. 2002 – 7 ABR 55/01 – AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1.

* Für die Amtl. Samml. bestimmt.

- 1 **Sachverhalt:** A. Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans.
- 2 Die zu 1) beteiligte Arbeitgeberin befasst sich mit Informationstechnik. Sie gehört zum H Konzern. In der Bundesrepublik beschäftigt sie insgesamt etwa 7500 Arbeitnehmer. Auf Grund des Zusammenschlusses des H Konzerns mit dem C.-Konzern entstanden in den Ballungsräumen Berlin, Hamburg, Rhein/Ruhr, Frankfurt, Stuttgart, München sowie Nürnberg Doppelstrukturen zwischen den Betrieben der Arbeitgeberin und der vormaligen C Computer GmbH. Die Arbeitgeberin beschloss, diese Doppelstrukturen durch die Zusammenlegung von Betrieben zu beseitigen. Hiervon betroffen waren ua. ihre Betriebe München (Taufkirchen) und Ratingen sowie die – vormals zur C Computer GmbH gehörenden – Betriebe München (Johanneskirchen/Feldkirchen) und Köln. Für diese Betriebe waren die zu 3) bis 6) beteiligten Betriebsräte gewählt. Zur Regelung der beabsichtigten Umstrukturierungen schloss die Arbeitgeberin am 31. 7. 2003 mit dem zu 2) beteiligten Gesamtbetriebsrat, den „Interessenausgleich Nahumzüge 2003/2004“ (Interessenausgleich). Dieser sieht in § 2 ua. vor:

„Ballungsraum R/R

In den pmH-Betrieb in Ratingen, P., wird der Betriebsteil Essen, B., des pmC-Betriebes Köln eingegliedert. Das Gebäude in Essen wird geräumt. Die in Essen beschäftigten Mitarbeiter ziehen im Zeitraum Oktober 2003 bis März 2004 in den Betrieb Ratingen, P. oder B. um.

...

Ballungsraum M

Der pmH-Bereich Taufkirchen, E. zieht nach Dornach II, E. um. Die pmH Mitarbeiter ziehen im Zeitraum Oktober 2003 bis März 2004 in das Gebäude Dornach II, E um.

Der pmC-Betrieb München (Feldkirchen/Johanneskirchen) wird hinsichtlich beider Teilbetriebe Johanneskirchen und Feldkirchen aufgegeben. Die Mitarbeiter ziehen im Zeitfenster Oktober 2003 bis März 2004 in den Betrieb Dornach II (vormals Taufkirchen) um.“

- 3 Zeitgleich schloss die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat die „Gesamtbetriebsvereinbarung Nahumzüge“ (Sozialplan).
- 4 Nach Abschluss dieses Sozialplans bestritten der Betriebsrat Köln und der Betriebsrat Johanneskirchen/Feldkirchen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats hinsichtlich der von ihnen repräsentierten Betriebe und machten geltend, das Mitbestimmungsrecht stehe ihnen als den örtlichen Betriebsräten zu.
- 5 Auf Antrag des Betriebsrats Köln errichtete das ArbG Köln eine Einigungsstelle. Diese beschloss am 9. 1. 2004 einen Sozialplan zum Ausgleich der den Arbeitnehmern des Betriebs Köln aus Anlass der Betriebsänderung entstehenden Nachteile. Das mit dem Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit dieses Sozialplans von der Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht Köln eingeleitete Verfahren ist dort noch anhängig.
- 6 Hinsichtlich des Umzugs des Betriebs Johanneskirchen/Feldkirchen nach Dornach einigten sich dessen Betriebsrat und die Arbeitgeberin auf die Errichtung einer Einigungsstelle. Diese fasste am 9. 2. 2004 ebenfalls einen Spruch zum Ausgleich der den Arbeitnehmern der Betriebsteile Johanneskirchen und Feldkirchen durch den Umzug nach Dornach entstehenden Nachteile. Auch diesen Spruch hat die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht angefochten. Sie hat den Antrag später zurückgenommen.

Wie im Interessenausgleich vorgesehen, wurden Ende 2003/Anfang 7
2004 die Betriebe Taufkirchen und Johanneskirchen/Feldkirchen in
Dornach zusammengelegt und der zum Betrieb Köln gehörende Be-
triebsteil Essen in den Betrieb Ratingen integriert. Für den in Dornach
entstandenen Betrieb wurde im Mai 2004 ein neuer Betriebsrat ge-
wählt. Der Betrieb Köln ist mittlerweile stillgelegt.

Bereits mit Schriftsatz vom 24. 10. 2003 hatte die Arbeitgeberin das 8
vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Sie hat die Auffassung ver-
treten, die Betriebsräte Johanneskirchen/Feldkirchen und Köln hätten
zu Unrecht ein Mitbestimmungsrecht bei der Betriebsänderung rekla-
miert. Dieses habe sowohl hinsichtlich des Interessenausgleichs als auch
hinsichtlich des Sozialplans dem Gesamtbetriebsrat zugestanden und sei
von diesem in den Vereinbarungen vom 31. 7. 2003 wahrgenommen
worden. Entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folge
aus der Zuständigkeit für den Abschluss eines Interessenausgleichs auch
die für den Abschluss eines Sozialplans.

Die Arbeitgeberin hat – soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren 9
noch von Bedeutung – zuletzt beantragt

festzustellen, dass der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss der Ge-
samtbetriebsvereinbarung Nahumzüge (Sozialplan) vom 31. 7. 2003
zuständig war.

Der Gesamtbetriebsrat ist dem Antrag der Arbeitgeberin beigetreten. 10

Die Betriebsräte Köln und Johanneskirchen/Feldkirchen haben be- 11
antragt, die Anträge der Arbeitgeberin zurückzuweisen. Sie haben die
Auffassung vertreten, das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Ab-
schlusses eines Sozialplans habe nicht dem Gesamtbetriebsrat, sondern
ihnen zugestanden.

Das ArbG hat den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Das LAG 12
hat ihm entsprochen. Die vom LAG zugelassenen Rechtsbeschwerden
der Betriebsräte Johanneskirchen/Feldkirchen und Köln habe Erfolg.
Die Betriebsräte Taufkirchen und Ratingen haben keine Anträge ge-
stellt.

Aus den Gründen: B. Die Rechtsbeschwerden sind begründet. 13
Das LAG hat dem Antrag der Arbeitgeberin zu Unrecht entspro-
chen. Dieser ist zwar zulässig, aber unbegründet. Der Gesamtbe-
triebsrat war nicht zuständig für den Abschluss eines Sozialplans
zum Ausgleich oder der Abmilderung der Nachteile, die den Ar-
beitnehmern durch die Verlegung des Betriebs Johanneskir-
chen/Feldkirchen nach Dornach und die Verlegung des Betriebs-
teils Essen nach Ratingen entstanden sind.

I. Der Antrag ist zulässig, bedarf aber der Auslegung. 14

1. Der Antrag ist nach seinem Wortlaut auf die Feststellung der 15
Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss des gesamt-
ten Sozialplans gerichtet. Ein derart weitgehendes Verständnis wür-
de aber dem Begehren der Arbeitgeberin nicht gerecht. Dieses ist
vielmehr einschränkend dahin zu verstehen, es möge festgestellt
werden, dass der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss des Sozial-
plans hinsichtlich der Verlagerung des Betriebs Johanneskir-

chen/Feldkirchen nach Dornach sowie hinsichtlich der Verlagerung des Betriebsteils Essen nach Ratingen zuständig war. In diesem engen Sinn hatte die Arbeitgeberin den Antrag der Sache nach in erster Instanz gestellt und ihn erst vor dem LAG weitergehend formuliert. Eine Antragerweiterung oder -änderung sollte damit aber nicht verbunden sein. Das hat der Verfahrensbevollmächtigte der Arbeitgeberin in der Anhörung vor dem Senat bestätigt. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die Teile des Sozialplans, welche die Umstrukturierungen in anderen Betrieben betreffen, ist zwischen den Beteiligten des vorliegenden Verfahrens nicht im Streit.

- 16** 2. Bei diesem Verständnis ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. „Zuständigkeit“ des Gesamtbetriebsrats bedeutet in diesem Zusammenhang die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis zum Abschluss des die Betriebe Köln und Johanneskirchen/Feldkirchen betreffenden Teils des Sozialplans. Würde dem Antrag in der Sache entsprochen, stünde fest, dass der Gesamtbetriebsrat befugt war, die Regelungen im Sozialplan zu vereinbaren, welche die beiden bezeichneten Betriebs- bzw. Betriebsteilverlagerungen betrafen.
- 17** 3. Der Zulässigkeit des so verstandenen Antrags steht § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO nicht entgegen. Er ist nicht etwa teilweise in dem beim ArbG Köln geführten Anfechtungsverfahren rechtshängig. Gegenstand jenes Verfahrens ist die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs vom 9. 1. 2004. Dies ist ein anderer Verfahrensgegenstand. Zwar kann es für die Entscheidung des Anfechtungsverfahrens darauf ankommen, ob dem Betriebsrat Köln ein Mitbestimmungsrecht bei einer Sozialplanregelung für die Folgen der Verlagerung des Betriebsteils Essen nach Ratingen zustand. Auch korrespondiert diese Vorfrage mit der hier verfahrensgegenständlichen Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für diesen Regelungsgegenstand. Gleichwohl sind die Streitgegenstände der beiden Verfahren nicht identisch.
- 18** 4. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse der Arbeitgeberin an der begehrten Feststellung ist gegeben.
- 19** a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Erforderlich ist grundsätzlich, dass es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis handelt. Wird ein Antrag auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, so ist er nur zulässig, wenn sich aus der Entscheidung noch Rechtsfolgen für die Zukunft ergeben (vgl. BAG 20. 4. 1999 – 1 ABR 13/98 – BAG 91, 253 = AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 43 [B I 1 c aa der Gründe]; 18. 4. 2000 – 1 ABR 22/99 – AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 33 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Übung Nr. 27 [B I 1 der Gründe];

19. 6. 2001 – 1 AZR 463/00 – BAG 98, 76 = AP BetrVG 1972 § 3 Nr. 3 [I 1 a der Gründe]; 19. 2. 2003 – 4 AZR 708/01 – [I 1 der Gründe]). Ist der Vorgang abgeschlossen und ergeben sich aus ihm keine Rechtswirkungen für die Zukunft mehr, kann das Anliegen einer Partei, bescheinigt zu bekommen, dass sie im Recht war, kein Feststellungsinteresse begründen (19. 6. 2001 – 1 AZR 463/00 – AP BetrVG 1972 § 3 Nr. 3; 27. 1. 2004 – 1 ABR 5/03 – BAG 109, 227 = AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 56 [B III der Gründe] mwN). Das Feststellungsinteresse fehlt ferner, wenn dem Antragsteller ein einfacherer Weg zur Verfügung steht, um sein Ziel zu erreichen, oder wenn die begehrte Feststellung zu einer abschließenden Klarstellung des Streits nicht geeignet ist (vgl. BAG 27. 1. 2004 – 1 ABR 5/03 – AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 56).

b) Im Streitfall betrifft der auf die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den bereits geschlossenen Sozialplan gerichtete Antrag der Arbeitgeberin ein in der Vergangenheit liegendes Rechtsverhältnis. Dieses entfaltet aber noch Rechtswirkungen für die Zukunft. Wird dem Antrag entsprochen, so bedeutet dies zumindest, dass dem Sozialplan die Wirksamkeit nicht mit der Begründung abgesprochen werden kann, der Gesamtbetriebsrat sei zu seinem Abschluss nicht befugt gewesen. Mit dem gestellten Antrag wird allerdings der Streit der Beteiligten darüber, ob den Betriebsräten Johanneskirchen/Feldkirchen und Köln ein Mitbestimmungsrecht zum Abschluss von Sozialplänen für die von ihnen repräsentierten Arbeitnehmer zustand, das einen Spruch der Einigungsstelle rechtfertigte, nicht mit unmittelbarer Rechtskraft entschieden. Gleichwohl ist das erforderliche Feststellungsinteresse zu bejahen. Es kann berechtigterweise erwartet werden, dass durch eine Entscheidung über den Antrag der Streit zwischen Arbeitgeberin, Gesamtbetriebsrat und den beteiligten örtlichen Betriebsräten tatsächlich bereinigt wird. Auch das ArbG Köln wird bei einem Fortgang des Anfechtungsverfahrens eine im vorliegenden Verfahren ergehende Entscheidung zu beachten haben. Die Feststellung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die getroffene Regelung würde materiell-rechtlich bedeuten, dass insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Kölner Betriebsrats nicht bestand und daher die Einigungsstelle zu Unrecht einen Sozialplan beschlossen hat. 20

II. An dem Verfahren sind neben den bislang Beteiligten nach § 83 Abs. 3 ArbGG keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. 21

1. Beteiligt ist neben der antragstellenden Arbeitgeberin der Gesamtbetriebsrat, dessen Mitbestimmungsrecht den Gegenstand des Verfahrens bildet. Daneben sind die beiden örtlichen Betriebsräte beteiligt, die das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats in Abrede gestellt und für sich reklamiert haben. Das ist zum einen der Betriebsrat Köln. Der Betrieb Köln ist zwar mittlerweile stillgelegt 22

und damit das Vollmandat des dortigen Betriebsrats erloschen. Für das reklamierte Mitbestimmungsrecht besitzt dieser jedoch ein Restmandat nach § 21 b BetrVG. Im Hinblick darauf bleibt er Beteiligter des vorliegenden Verfahrens. Gleiches gilt für den Betriebsrat Johanneskirchen/Feldkirchen. Zwar ist auch der von diesem repräsentierte Betrieb durch die Zusammenlegung mit dem Betrieb Taufkirchen in Dornach untergegangen. Der Betriebsrat behielt jedoch ebenfalls für den „seinen“ vormaligen Betrieb betreffenden Sozialplan ein Restmandat nach § 21 b BetrVG (vgl. etwa *Fitting* 23. Aufl. § 21 b Rn. 12 mwN). Die Frage, ob die Anhörung der Betriebsräte Ratingen und Taufkirchen zwingend geboten war, bedarf im Rechtsbeschwerdeverfahren keiner Prüfung von Amts wegen. An die Stelle des Betriebsrats Taufkirchen ist nicht etwa der neu gewählte Betriebsrat Dornach getreten. Die Beteiligung des Betriebsrats Taufkirchen erfolgt auf der Grundlage eines hinsichtlich des untergegangenen Betriebs in Ratingen bestehenden Restmandats nach § 21 b BetrVG.

- 23 2. Sonstige Stellen sind nicht beteiligt. Dies gilt zunächst für den neu gewählten Betriebsrat Dornach. Dieser ist in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung nicht betroffen. Er ist hinsichtlich des Verfahrensgegenstands nicht Funktionsnachfolger der Betriebsräte Johanneskirchen/Feldkirchen und Taufkirchen. Nicht beteiligt sind auch die weiteren Betriebsräte in der Bundesrepublik, deren Betriebe von dem Sozialplan erfasst sind. Auf Grund des beschränkten Verfahrensgegenstands kommt deren betriebsverfassungsrechtliche Betroffenheit nicht ernsthaft in Betracht (vgl. zu diesem Beurteilungsmaßstab BAG 28. 3. 2006 – 1 ABR 59/04).
- 24 III. Entgegen der Auffassung des LAG ist der Antrag unbegründet. Das Mitbestimmungsrecht für den Abschluss eines Sozialplans betreffend die Folgen der Verlegung des Betriebsteils Essen nach Ratingen und der Zusammenlegung des Betriebs Johanneskirchen/Feldkirchen mit dem Betrieb Taufkirchen stand nicht dem Gesamtbetriebsrat, sondern den Betriebsräten Köln und Johanneskirchen/Feldkirchen zu.
- 25 1. Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats von zwei Voraussetzungen abhängig. Zum einen muss die Angelegenheit entweder das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen. Zum anderen darf die Angelegenheit nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Beide Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen (vgl. BAG 26. 1. 1993 – 1 AZR 303/92 – AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 102 [II 2b aa der Gründe]; 14. 12. 1999 – 1 ABR 27/98 – BAG 93, 75 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 104 [B II 2a der Gründe]). Fehlt es an einer der beiden Voraussetzungen, sind die örtlichen Betriebsräte zuständig. Eine überbetriebliche Angelegenheit liegt schon dann vor, wenn mehrere Betriebe betroffen sind.

Nicht erforderlich ist, dass es sich um sämtliche Betriebe des Unternehmens handelt. Der Begriff des „Nichtregelnkönnens“ setzt nicht notwendig die objektive Unmöglichkeit einer betrieblichen Regelung voraus. Ausreichend, aber regelmäßig auch zu verlangen ist vielmehr, dass ein sachlich zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung besteht (vgl. etwa BAG 11. 12. 2001 – 1 AZR 193/01 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22 [II 1 a, c der Gründe]; 15. 1. 2002 – 1 ABR 10/01 – BAG 100, 157 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 23 [B III 3 a bb (1) der Gründe]; 23. 10. 2002 – 7 ABR 55/01 – AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1 [II 2 b aa der Gründe] mwN).

Bei Betriebsänderungen obliegt die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte dem Gesamtbetriebsrat, sofern es sich um Maßnahmen handelt, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und notwendigerweise nur einheitlich oder jedenfalls betriebsübergreifend geregelt werden können (BAG 11. 12. 2001 – 1 AZR 193/01 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22 [II 1 c der Gründe]; 23. 10. 2002 – 7 ABR 55/01 – AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1 [II 2 b aa der Gründe]).

a) Dabei folgt nach der Rechtsprechung des BAG wie auch nach der im Schrifttum überwiegend vertretenen Auffassung aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für einen Interessenausgleich nicht ohne weiteres seine Zuständigkeit auch für den Abschluss eines Sozialplans (11. 12. 2001 – 1 AZR 193/01 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22 [II 1 c der Gründe]; 23. 10. 2002 – 7 ABR 55/01 – AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1 [II 2 b aa der Gründe] mwN; DKK-Trittin 10. Aufl. § 50 Rn. 59b; ErfK/Eisemann 6. Aufl. § 50 BetrVG Rn. 6; Fitting § 50 Rn. 60; Kreuz GK-BetrVG 8. Aufl. § 50 Rn. 44; Richardi/Annuß BetrVG 10. Aufl. § 50 Rn. 37; Roloff in Wlotzke/Preis BetrVG 3. Aufl. § 50 Rn. 19; aA Schmitt-Rolfes FS 50 Jahre Bundesarbeitsgericht S. 1081, 1088f.). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin handelt es sich beim Interessenausgleich und Sozialplan nicht um dieselbe Angelegenheit iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Zwar stellt die von einem Arbeitgeber geplante Betriebsänderung, welche die Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG auslöst, regelmäßig einen einheitlichen Lebenssachverhalt dar. Gleichwohl sind Interessenausgleich und Sozialplan Rechtsinstitute, die sich nach Inhalt und Ausgestaltung wesentlich unterscheiden (vgl. Wißmann FS ARGE Arbeitsrecht im DAV S. 1037, 1039f.; Fitting §§ 112, 112a Rn. 4 ff.). Gegenstand des Interessenausgleichs ist die Frage, ob, wann und wie eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Dagegen geht es beim Sozialplan darum, wie die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen oder abgemildert werden, die den Arbeit-

nehmern infolge der Betriebsänderung entstehen. Auch in ihrer Ausgestaltung unterscheiden sich die beiden Rechtsinstitute erheblich. So kann der Betriebsrat einen Interessenausgleich anders als den Sozialplan nicht erzwingen. Ebenfalls unterschiedlich sind Rechtsnatur und rechtliche Wirkungen von Interessenausgleich und Sozialplan. Während einem Sozialplan nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung zukommt, handelt es sich beim Interessenausgleich um eine kollektive Vereinbarung besonderer Art, deren Rechtsqualität nicht abschließend geklärt ist (vgl. *Wißmann* aaO S. 1037, 1040). Darüber hinaus ist die Sicherung der Mitbestimmungsrechte bei einem Interessenausgleich und Sozialplan unterschiedlich geregelt. Erhebliche Unterschiede gibt es schließlich in Tendenzbetrieben und in der Insolvenz. Auch wenn die Verhandlungen über den Interessenausgleich und über den Sozialplan in der Praxis häufig verbunden werden, sind sie rechtlich nicht so „verzahnt“, dass sie notwendig von demselben betriebsverfassungsrechtlichen Organ geführt werden müssten. Es ist keineswegs von vornherein ausgeschlossen, in sinnvoller Weise mit dem Gesamtbetriebsrat das Ob, Wann und Wie der betriebsübergreifenden Betriebsänderung zu verhandeln und die Vereinbarung über einen Ausgleich oder die Milderung der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile mit dem örtlichen Betriebsrat zu schließen.

- 28 b) Daher ist auch in Fällen, in denen der Gesamtbetriebsrat für die Verhandlungen und eine Einigung über einen Interessenausgleich zuständig ist, stets gesondert zu prüfen, ob die Regelung des Ausgleichs oder der Milderung der durch die Betriebsänderungen entstehenden Nachteile ebenfalls zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend erfolgen muss. Hierfür ist allein der Umstand, dass die für den Sozialplan erforderlichen Mittel von ein und demselben Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind, nicht ausreichend. Nach der Konzeption der Betriebsverfassung hat der Unternehmer die Kosten der betrieblichen Mitbestimmung zu tragen. Mittel, die er für den einen Betrieb aufzuwenden hat, „fehlen“ damit stets in anderen Betrieben. Gleichwohl begründet die Kostenwirksamkeit von mitbestimmten Regelungen allein nicht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (vgl. BAG 15. 1. 2002 – 1 ABR 10/01 – BAG 100, 157 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 23 [B III 3a bb (3) der Gründe]). Dieser ist allerdings dann zuständig, wenn ein mit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Interessenausgleichs vereinbartes, das gesamte Unternehmen betreffendes Sanierungskonzept nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden kann (BAG 11. 12. 2001 – 1 AZR 193/01 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22 [II 1 c der Gründe]).
- 29 2. Hiernach hat das LAG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Sozialplan zu Unrecht bejaht.

a) Eine überbetriebliche Angelegenheit lag allerdings vor. Dabei kann dahinstehen, ob die jeweilige Zusammenlegung der beiden an einem Standort befindlichen Betriebe auch die Betriebe an den anderen Standorten betraf. Um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelte es sich aber zumindest im Verhältnis zwischen den zusammengelegten Betrieben. Jedenfalls die Zusammenlegung der Betriebe Johanneskirchen/Feldkirchen und Taufkirchen sowie die Zusammenlegung des Betriebsteils Essen mit dem Betrieb Ratingen stellten jeweils eine überbetriebliche Angelegenheit dar (vgl. BAG 24. 1. 1996 – 1 AZR 542/95 – BAG 82, 79 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 16 [I 2 der Gründe]; 11. 12. 2001 – 1 AZR 193/01 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22 [II 1 b der Gründe]).

b) Die Regelung des Ausgleichs oder der Abmilderung der von den Betriebsverlagerungen betroffenen Arbeitnehmern bedurfte jedoch nicht zwingend einer überbetrieblichen, vom Gesamtbetriebsrat zu schließenden Vereinbarung. Die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat haben nicht dargelegt, dass im Streitfall der Abschluss von Sozialplänen mit dem jeweiligen örtlichen Betriebsrat objektiv oder subjektiv unmöglich gewesen wäre. Vielmehr beschränkt sich ihr Vorbringen auf das Argument, entgegen der Rechtsprechung des Senats könne bei der Zuständigkeit grundsätzlich nicht zwischen Interessenausgleich und Sozialplan differenziert werden. Auch ist im Streitfall nicht zu erkennen, warum der Kölner Betriebsrat und der für Johanneskirchen/Feldkirchen errichtete Betriebsrat außerstande gewesen sein sollten, mit der Arbeitgeberin einen Sozialplan zum Ausgleich oder der Abmilderung der Folgen zu vereinbaren, die den jeweils von ihnen repräsentierten Arbeitnehmern durch die Verlegung des Betriebsteils Köln nach Ratingen und die Zusammenlegung der Betriebe Johanneskirchen/Feldkirchen mit dem Betrieb Taufkirchen in Dornach entstehen.

aa) Allerdings waren die für den Sozialplan bzw. die Sozialpläne erforderlichen finanziellen Mittel sämtlich von der Arbeitgeberin aufzubringen. Allein dadurch wurden aber Regelungen mit den örtlichen Betriebsräten nicht unmöglich. Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, nur eine unternehmenseinheitliche Konzeption, welche die Interessen aller von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer koordiniere, ermögliche eine sachgerechte Verteilung der für den Nachteilsausgleich zur Verfügung stehenden Mittel, verkennt den Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung und die daran knüpfenden Rechtsfolgen. Anders als bei freiwilligen Leistungen, die der Arbeitgeber für das gesamte Unternehmen oder jedenfalls betriebsübergreifend zur Verfügung stellen kann, gab es hier keinen „Topf“, den es betriebsübergreifend zu verteilen galt. Eine Einigungsstelle muss zwar gemäß § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das (Ge-

samt-)Unternehmen berücksichtigen und nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG bei der Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen darauf achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Es ist im Streitfall aber weder dargetan noch sonst ersichtlich, warum hierzu nicht auch die örtlichen Betriebsräte oder auf betrieblicher Ebene errichtete Einigungsstellen in der Lage gewesen sein sollten. Etwas anderes könnte gelten, wenn ein überbetriebliches Sanierungskonzept vorgelegen hätte, das nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens hätte realisiert werden können. Dies war aber nicht der Fall.

33 bb) Der Umstand, dass es für die Arbeitgeberin weniger beschwerlich gewesen sein mag, die Sozialplanleistungen einheitlich mit dem Gesamtbetriebsrat statt separat mit jedem örtlichen Betriebsrat zu verhandeln, führte nicht zur Notwendigkeit einer überbetrieblichen Regelung. Reine Zweckmäßigkeitserwägungen vermögen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht zu begründen. Falls die örtlichen Betriebsräte der Auffassung gewesen wären, der Gesamtbetriebsrat sei zur sachgerechten Interessenwahrnehmung besser geeignet oder es seien Verhandlungen über einen Sozialplan und dessen Abschluss durch den Gesamtbetriebsrat aus anderen Gründen zweckdienlich, hätten sie ihn gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG mit der Behandlung der Angelegenheit betrauen können.

34 cc) Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründete ebenfalls nicht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (vgl. *Wißmann* aaO S. 1037, 1043). Auch wenn bei betriebsübergreifenden Betriebsänderungen für Sozialplanregelungen der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 BetrVG zu beachten sein sollte, so bedeutet dies nicht, dass er nur durch Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat verwirklicht werden könnte. Dies gilt insbesondere, wenn die Betriebsänderungen für die Beschäftigten in den einzelnen Betrieben ganz unterschiedliche Auswirkungen haben. Dann spricht sogar vieles dafür, dass die mit den örtlichen Besonderheiten besser vertrauten Betriebsräte eher in der Lage sind, sachgerechte, passgenaue Lösungen zu finden. Das zeigt auch der Streitfall. Gerade dann, wenn es um Betriebsverlegungen geht, können die örtlichen Gegebenheiten – wie zB die Verkehrsverhältnisse oder der Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs – von maßgeblicher Bedeutung dafür sein, wie schwer die Nachteile wiegen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen.

Anmerkung: 1. Das Bundesarbeitsgericht bestätigt seine Rechtsprechung der letzten Jahre zur Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat. Danach müssen für eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats die beiden Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kumulativ vorliegen: Nur im Falle

überbetrieblicher Angelegenheiten, die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können, ist der Gesamtbetriebsrat originär zuständig (BAG 3. 5. 2006; siehe BAG 26. 1. 1993 – AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 102 [II 2b aa der Gründe]; 14. 12. 1999 – BAG 93, 75 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 104 [B II 2a der Gründe]). Zwar ist eine überbetriebliche Angelegenheit danach schon anzunehmen, sobald mehrere Betriebe betroffen sind. Das „Nichtregelkönnen“ allerdings setzt ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung voraus. Das Bundesarbeitsgericht betont außerdem, dass reine Zweckmäßigkeitserwägungen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht begründen (s. auch schon BAG 11. 12. 2001 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22).

Für den praktisch immer bedeutsamer werdenden Fall von Betriebsänderungen mit Restrukturierungsmaßnahmen, bei denen der Gesamtbetriebsrat mit dem Arbeitgeber einen Interessenausgleich aushandelt, stellt sich die Frage, ob wegen der Zuständigkeit für Interessenausgleich einerseits und Sozialplan andererseits zu differenzieren ist. Nach Ansicht des Gerichts begründet die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss des Interessenausgleichs keineswegs auch automatisch die für den Abschluss eines Sozialplans. Es verweist überzeugend auf die unterschiedlichen Gegenstände, Ausgestaltungen und Rechtsnaturen dieser beiden Vertragstypen: Während der Interessenausgleich regelt, ob und in welcher Form eine Betriebsänderung durchgeführt wird, ist Inhalt des Sozialplans der Ausgleich bzw. die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung. Der Sozialplan kann außerdem erzwungen werden und hat nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, während der Interessenausgleich freiwillig und seine Rechtsqualität umstritten ist.

Somit liegt bei überbetrieblichen Regelungen zum Interessenausgleich grundsätzlich die Zuständigkeit zum Abschluss eines Sozialplans beim Betriebsrat.

2. Eine Ausnahme hält das Gericht nur dann für möglich, wenn Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat im Rahmen eines Interessenausgleichs ein das gesamte Unternehmen betreffendes Sanierungskonzept vereinbart haben, das nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden kann (s. schon BAG 11. 12. 2001 – BAG 100, 60 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22).

Zwar legt das BAG die Messlatte für eine zwingende überbetriebliche Regelung hoch: Eine sachgerechte Verteilung sei der für den Nachteilsausgleich zur Verfügung stehenden Mittel grundsätzlich nicht nur unternehmenseinheitlich möglich, sondern auch

durch die örtlichen Betriebsräte bzw. Einigungsstellen auf betrieblicher Ebene. Aber dennoch erscheint die vom BAG pauschal genannte Ausnahme von dem Grundsatz der Primärzuständigkeit des Betriebsrats bedenklich, weil so der Arbeitgeber die Zuständigkeit dem Gesamtbetriebsrat planmäßig „zuschancen“ könnte. Diese Gefahr ist besonders groß, wenn man bedenkt, dass Sanierungsbemühungen regelmäßig unternehmensweit geplant erfolgen und nicht nur einzelne Betriebe betreffen. Deshalb muss auch in diesem Fall die Primärzuständigkeit des Betriebsrats gewahrt bleiben.

3. Die Rechtsprechung des BAG zu den Unterschieden zwischen Interessenausgleich und Sozialplan sind im Ansatz zwar richtig, berücksichtigen aber zu wenig Sinn und Zweck der Zuständigkeitsverteilung. Angesichts des Schutzzweckes der Mitbestimmung ist jedoch der örtliche Betriebsrat für den Interessenausgleich und Sozialplan stets primär zuständig. Die Betriebsverfassung dient der Interessenwahrung der Beschäftigten und die Kompetenzverteilung zwischen den verschiedenen Gremien (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat) hat sich an diesem Zweck zu orientieren. Dies hat die Rspr. bislang zu wenig beachtet.

Bei unternehmenseinheitlichen Umstrukturierungen wäre unter Umständen ein Gesamtbetriebsrat für den Abschluss des Interessenausgleichs zuständig, der mehrheitlich nach Stimmgewicht entscheidet. Der Arbeitgeber könnte z. B. die Zustimmung zur Schließung einzelner Betriebe vom Gesamtbetriebsrat einholen. Dieser stimmt den Plänen mehrheitlich zu und überstimmt den Betriebsrat eines kleinen Betriebs, dessen Betrieb geschlossen wird. Würde er dann sogar noch den Interessenausgleich mit einer Namensliste versehen, wie dies einige Autoren bereits vorschlagen (vgl. zB *Ohlen-dorf/Salomon*, NZA 2006, 131), dann wäre den Arbeitnehmern faktisch auch der gesetzliche Kündigungsschutz genommen.

Aus dem Blickwinkel betroffener Arbeitnehmer eines Betriebs muss der Gesamtbetriebsrat geradezu als verlängerter Arm der Personalabteilung erscheinen, wenn sein zur Arbeitsplatzsicherung demokratisch gewählter und mit Mitbestimmungsrechten ausgestatteter Betriebsrat im Gremium einfach überstimmt werden könnte und ihm damit seine entscheidenden Rechte wieder genommen würden. Die Mitbestimmung würde so „umgedreht“, von einem die Konkurrenz abmildernden Recht zu einem, das sie unter Arbeitnehmern, Standorten und Betrieben verschärft. Sie würde dann nicht nur leerlaufen, sondern sogar den Fortbestand der Arbeitsplätze bedrohen. Dieser den Arbeitsplatzabbau beschleunigende Effekt entspräche zwar den Vorstellungen mancher Arbeitgeber, hätte jedoch mit Mitbestimmung nichts mehr zu tun.

Mit dem Schutzzweck des Betriebsverfassungsgesetzes wäre diese Konsequenz ebenso unvereinbar wie mit dem Konzept des Gesetzgebers, wonach Mitbestimmungsrechte primär von den unmittelbar gewählten Betriebsräten auszuüben sind und der Gesamtbetriebsrat

seine Verhandlungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber stärken soll. Er soll die Mitbestimmungsrechte nicht beseitigen, sondern lediglich Lücken schließen und damit ihre Durchsetzung verbessern.

4. Mitbestimmung bei Betriebsänderungen ist auch ohne originäre Gesamtbetriebsratszuständigkeit in diesen Fällen praktikabel. Würde der Gesamtbetriebsrat von den Betriebsräten beauftragt, dann werden diese Probleme vermieden. Sollten einzelne Betriebsräte hierzu nicht bereit sein, müsste 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 insofern auch einfacher. Das System der Mitbestimmung wird so nicht in ihr Gegenteil verkehrt.

Rechtsanwalt Wolfgang *Trittin*/Ref. iur. *Nellie Russner*,
Frankfurt a. M.