

Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

Erfassen Betriebsänderungen mehrere Betriebe und sieht der Interessenausgleich betriebsübergreifende Regelungen vor, so ist der Gesamtbetriebsrat für den Sozialplan zuständig.

BAG, Beschl. v. 23. 10. 2002 – 7 ABR 55/01
(LAG Niedersachsen)
BetrVG §§ 50 Abs. 1, 112

Das Problem: Ein Unternehmen mit mehreren Betriebsräten und einem Gesamtbetriebsrat (GBR) wurde umstrukturiert. Hiervon waren Mitarbeiter mehrerer der beteiligten Betriebe betroffen. Der Betriebsrat eines dieser betroffenen Betriebe hielt sich und nicht den GBR zum Abschluss des Sozialplanes für „seine“ von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer für zuständig. Die Zuständigkeit des GBR für den Interessenausgleich bestritt er nicht. Nachdem der Arbeitgeber Verhandlungen abgelehnt hatte, erreichte der Betriebsrat eine Einigungsstelle. Sie beschloss aber ihre Unzuständigkeit und hielt den GBR für zuständig. Gegen diese Entscheidung wandte sich der Betriebsrat im Beschlussverfahren. Die Änderung der Betriebsorganisation wirke sich unterschiedlich auf die einzelnen Betriebe und deren Belegschaften aus. Zudem sei der Arbeitsmarkt regional unterschiedlich, so dass nicht der GBR, sondern der jeweils lokale Betriebsrat für den Abschluss eines Sozialplans zuständig sei.

Die Entscheidung des Gerichts: Der Betriebsrat verlor in allen Instanzen. Die Zuständigkeit des GBR folgt aus § 50 Abs. 1 BetrVG. Danach ist der GBR zuständig, wenn ein zwingendes Erfordernis nach einer betriebsübergreifenden Regelung vorliegt, wobei die bloße Zweckmäßigkeit für eine solche übergreifende Regelung allein die Zuständigkeit des GBR nicht zu begründen vermag. Insoweit bestätigt der 7. Senat die vom Betriebsrat vorgenommene Differenzierung der Zuständigkeit für Interessenausgleich und Sozialplan. Die im Interessenausgleich vereinbarten Betriebsänderungen erfassten mehrere Betriebe des Unternehmens. Daher war der GBR zuständig. Zudem waren betriebsübergreifende einheitliche Abfindungsregelungen und standortübergreifende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten Inhalt des Sozialplans. Diese Nachteile können nur unternehmenseinheitlich durch einen Sozialplan mit dem GBR ausgeglichen werden.

Konsequenzen für die Praxis: Der Beschluss des Senats stellt drei Punkte klar:

1. Gibt es neben den lokalen Betriebsräten auch einen GBR oder Konzernbetriebsrat (KBR), so ist für jedes einzelne Beteiligungsrecht zu klären, wer Ansprech- und Verhandlungspartner des Arbeitgebers ist. Das Risiko liegt beim Arbeitgeber.
2. Verhandlungspartner über den Interessenausgleich muss nicht zwingend auch der richtige Verhandlungspartner des Arbeitgebers für den Sozialplan und umgekehrt sein.
3. Ist die Betriebsänderung nicht auf einzelne Betriebe beschränkt, so ist i. d. R. der GBR oder KBR (letzterer bei Erstreckung über mehrere Unternehmen des Konzerns) für den Interessenausgleich zuständig. Können die mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile nach Betrieben getrennt und unabhängig voneinander ausgegli-

chen werden, besteht unabhängig davon kein Mandat des Betriebsrats für den Sozialplan. Erfassen die Betriebsänderungen demgegenüber mehrere Betriebe und ist die Durchführung des Interessenausgleichs abhängig von betriebsübergreifenden einheitlichen Kompensationsregelungen, so ist der GBR für den Sozialplan zuständig. Entsprechendes gilt bei einer unternehmensübergreifenden Regelung für den KBR.

Beraterhinweis: Bei jeder Betriebsänderung ist unbedingt darauf zu achten, dass der Arbeitgeber mit dem „richtigen“ Gremium verhandelt. Die vorgestellte Entscheidung hilft bei der Beantwortung der Frage, wer das ist. Arbeitgeber vernachlässigen diese Prüfung in der Praxis häufig. Dies kann fatale Folgen haben. Neben der verlorenen Zeit, die das Verhandeln mit dem falschen Gremium kostet, besteht die Gefahr, dass das eigentlich zuständige Gremium dem Arbeitgeber durch einstweilige Verfügung untersagt, betriebsändernde Maßnahmen durchzuführen, bevor das Mitbestimmungsverfahren mit dem richtigen Gremium erfüllt ist. Letztlich droht das Risiko, Nachteilsausgleichsansprüche (§ 113 BetrVG) an die betroffenen Mitarbeiter zu zahlen. Dies hatte das BAG bereits am 24. 1. 1996 (BAG v. 24. 1. 1996 – 1 AZR 542/95, BAGE 82, 79 = AP Nr. 16 zu § 50 BetrVG 1972, zu II 1 a der Gründe) entschieden. Diesem Urteil sind auch die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei unklarer Sach- und Rechtslage zu entnehmen. Danach muss der Arbeitgeber den richtigen Partner für die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan finden. Er trägt die Initiativlast. Bestehen Zweifel, muss er die in Betracht kommenden Gremien zur Klärung der Zuständigkeitsfrage auffordern. Einigen sich diese, so liegt regelmäßig zumindest eine Beauftragung vor (§§ 50 Abs. 2, 58 Abs. 2 BetrVG). Selbst wenn diese materiell-rechtlich fehlerhaft ist, soll dies für den Arbeitgeber sanktionslos bleiben. Dies hat das BAG freilich bislang nur für den Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG entschieden. Einigen sich die Arbeitnehmervertretungen nicht und trifft der Arbeitgeber daraufhin eine eigenständige Zuständigkeits-Entscheidung, so hält das BAG auch dies für ausreichend, sofern sie „unter Berücksichtigung der Entscheidungssituation nachvollziehbar erscheint“. Für die Abgrenzung zwischen GBR und KBR sind die genannten Grundsätze entsprechend heranzuziehen (vgl. BAG v. 20. 12. 1995 – 7 ABR 8/95, BB 1996, 2687 ff.).

RA FAArbR Dr. Stefan Lunk, Latham & Watkins Schön Nolte,
Hamburg