

Aktenzeichen: 1 ABR 15/05
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 3. Mai 2006
- 1 ABR 15/05 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 24. Juni 2004
- 4 BV 172/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 25. Februar 2005
- 5 TaBV 5/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zuständigkeit für Sozialplan

Gesetz:

BetrVG § 50 Abs. 1, § 112 Abs. 1 Satz 2, § 21b

Leitsatz:

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 unternehmens-einheitlich oder betriebsübergreifend erfolgen muss.



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 15/05
5 TaBV 5/04
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Mai 2006

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

3.

4.

Rechtsbeschwerdeführer,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5.

6.

Anschlussbeschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 3. Mai 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Wohlgemuth und Frischholz beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats Johanneskirchen/Feldkirchen und des Betriebsrats Köln/Essen der H GmbH wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. Februar 2005 - 5 TaBV 5/04 - insoweit aufgehoben, als er der Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 24. Juni 2004 - 4 BV 172/03 - stattgegeben hat.
2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den genannten Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans. 1

Die zu 1) beteiligte Arbeitgeberin befasst sich mit Informationstechnik. Sie gehört zum H Konzern. In der Bundesrepublik beschäftigt sie insgesamt etwa 7.500 Ar- 2



beitnehmer. 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. Juli 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.“

Zeitgleich schloss die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat die „Gesamtbetriebsvereinbarung Nahumzüge“ (Sozialplan). 3

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. 4

Auf Antrag des Betriebsrats Köln errichtete das Arbeitsgericht Köln eine Einigungsstelle. Diese beschloss am 9. Januar 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 5



von der Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht Köln eingeleitete Verfahren ist dort noch anhängig.

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. Februar 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 2004 die Betriebe Taufkirchen und Johanneskirchen/Feldkirchen in Dornach zusammengelegt und der zum Betrieb Köln gehörende Betriebsteil Essen in den Betrieb Ratingen integriert. Für den in Dornach entstandenen Betrieb wurde im Mai 2004 ein neuer Betriebsrat gewählt. Der Betrieb Köln ist mittlerweile stillgelegt.

Bereits mit Schriftsatz vom 24. Oktober 2003 hatte die Arbeitgeberin das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Sie hat die Auffassung vertreten, die Betriebsräte Johanneskirchen/Feldkirchen und Köln hätten zu Unrecht ein Mitbestimmungsrecht bei der Betriebsänderung reklamiert. Dieses habe sowohl hinsichtlich des Interessenausgleichs als auch hinsichtlich des Sozialplans dem Gesamtbetriebsrat zugestanden und sei von diesem in den Vereinbarungen vom 31. Juli 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 noch von Bedeutung - zuletzt beantragt

festzustellen, dass der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung Nahumzüge (Sozialplan) vom 31. Juli 2003 zuständig war.

Der Gesamtbetriebsrat ist dem Antrag der Arbeitgeberin beigetreten.

Die Betriebsräte Köln und Johanneskirchen/Feldkirchen haben beantragt, die Anträge der Arbeitgeberin zurückzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Abschlusses eines Sozialplans habe nicht dem Gesamtbetriebsrat, sondern ihnen zugestanden.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm entsprochen. Mit den vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerden beantragen die Betriebsräte Johanneskirchen/Feldkirchen und Köln die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerden. Die Betriebsräte Taufkirchen und Ratingen haben keine Anträge gestellt.

12

B. Die Rechtsbeschwerden sind begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin zu Unrecht entsprochen. Dieser ist zwar zulässig, aber unbegründet. Der Gesamtbetriebsrat war nicht zuständig für den Abschluss eines Sozialplans zum Ausgleich oder der Abmilderung der Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die Verlegung des Betriebs Johanneskirchen/Feldkirchen nach Dornach und die Verlegung des Betriebsteils Essen nach Ratingen entstanden sind.

13

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

14

1. Der Antrag ist nach seinem Wortlaut auf die Feststellung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss des gesamten Sozialplans gerichtet. Ein derart weitgehendes Verständnis würde aber dem Begehrt der Arbeitgeberin nicht gerecht. Dieses ist vielmehr einschränkend dahin zu verstehen, es möge festgestellt werden, dass der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss des Sozialplans hinsichtlich der Verlagerung des Betriebs Johanneskirchen/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 Landesarbeitsgericht weitergehend formuliert. Eine Antrags-erweiterung 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.

15

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

16



Regelungen im Sozialplan zu vereinbaren, welche die beiden bezeichneten Betriebs- bzw. Betriebsteilverlagerungen betrafen.

3. Der Zulässigkeit des so verstandenen Antrags steht § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO nicht entgegen. Er ist nicht etwa teilweise in dem beim Arbeitsgericht Köln geführten Anfechtungsverfahren rechtshängig. Gegenstand jenes Verfahrens ist die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs vom 9. Januar 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. 17
4. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse der Arbeitgeberrin an der begehrten Feststellung ist gegeben. 18
- 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. April 1999 - 1 ABR 13/98 - BAGE 91, 253, zu B I 1 c aa der Gründe; 18. April 2000 - 1 ABR 22/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 33 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Übung Nr. 27, zu B I 1 der Gründe; 19. Juni 2001 - 1 AZR 463/00 - BAGE 98, 76, zu I 1 a der Gründe; 19. Februar 2003 - 4 AZR 708/01 -, zu 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. Juni 2001 - 1 AZR 463/00 - aaO; 27. Januar 2004 - 1 ABR 5/03 - BAGE 109, 227, zu 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. Januar 2004 - 1 ABR 5/03 - aaO*). 19



- 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 Arbeitsgericht 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 und damit das Vollmandat des dortigen Betriebsrats erloschen. Für das reklamierte Mitbestimmungsrecht besitzt dieser jedoch ein Restmandat nach § 21b 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 behält jedoch ebenfalls für den „seinen“ vormaligen Betrieb betreffenden Sozialplan ein Restmandat nach § 21b BetrVG (vgl. etwa Fitting 23. Aufl. § 21b Rn. 12 mwN). Die Frage, ob die Anhörung der Betriebsräte Ratingen und Taufkirchen zwingend geboten 22



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 § 21b BetrVG.

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. März 2006 - 1 ABR 59/04 -*).

III. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts 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.

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. Januar 1993 - 1 AZR 303/92 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 102, zu II 2 b aa der Gründe; 14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98 - BAGE 93, 75, zu B II 2 a 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 „Nichtregelkönnens“ 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. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - BAGE 100, 60, zu II 1 a, c der Gründe; 15. Januar 2002 - 1 ABR 10/01 - BAGE 100, 157, zu B III 3 a bb (1) der Gründe; 23. Oktober 2002 - 7 ABR 55/01 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1, zu 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. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - BAGE 100, 60, zu II 1 c der Gründe; 23. Oktober 2002 - 7 ABR 55/01 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1, zu II 2 b aa der Gründe).

a) Dabei folgt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - BAGE 100, 60, zu II 1 c der Gründe; 23. Oktober 2002 - 7 ABR 55/01 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1, zu 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; Kreutz 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, 1088 f.). 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, 1039 f.; 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 Arbeitnehmern 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

26

27

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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.

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. Januar 2002 - 1 ABR 10/01 - BAGE 100, 157, zu B III 3 a 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. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - BAGE 100, 60, zu II 1 c der Gründe*).

28

2. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Sozialplan zu Unrecht bejaht.

29



- 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. Januar 1996 - 1 AZR 542/95 - BAGE 82, 79, zu I 2 der Gründe; 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - BAGE 100, 60, zu II 1 b der Gründe). 30
- 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. 31
- 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 32



Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das (Gesamt-)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.

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.

33

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

34



maßgeblicher Bedeutung dafür sein, wie schwer die Nachteile wiegen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Wohlgemuth

Frischholz

