Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen:	1 AZR 545/81
Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 16. August 1983 - 1 AZR 545/81 -
I. Arbeitsgericht Mainz	Urteil vom 10. Februar 1981 - 2 Ca 2002/80 -
II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz	Urteil vom 7. Oktober 1981 - 2 Sa 406/81 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Keine Zuständigk. d. Gesamtbetr. f. betriebsratslosen Betr.

Gesetz: BetrVG § 50 Abs. 1, §§ 47, 111, 113

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu 1 AZR 544/81)

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 AZR 545/81
2 Sa 406/81 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. August 1983

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. August 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Schneider für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. Oktober 1981 - 2 Sa 406/81 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 10. Fe-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bruar 1981 - 2 Ca 2002/80 - im Kostenausspruch und insoweit abgeändert, wie der Klage stattgegeben worden ist.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt einen pharmazeutischen Großhandel mit Sitz und Hauptverwaltung in Fürth. Sie unterhält Zweigniederlassungen in München, Traunstein, Kempten, Schweinfurt, Berlin und Mainz. In den Betrieben in Fürth, München, Traunstein und Berlin sind Betriebsräte gewählt worden. Diese haben einen Gesamtbetriebsrat gebildet. In der Zweigniederlassung Mainz, in der bis Ende des Jahres 1980 etwa 40 Arbeitnehmer tätig waren, besteht kein Betriebsrat.

Die Klägerin war seit dem Jahre 1974 in der Zweigniederlassung Mainz beschäftigt. Sie arbeitete dort im Auslieferungslager und erhielt zuletzt ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 1.180,40 DM.

Im Jahre 1980 beschloß die Beklagte, ihre Lagerhaltung zu zentralisieren und nur noch in Fürth und München je ein Zentrallager zu unterhalten. Die Auslieferungsläger in den Niederlassungen Traunstein, Schweinfurt, Kempten und Mainz wurden stillgelegt. Ein Interessenausgleich mit dem Gesamtbetriebsrat wurde nicht versucht.

Mit Schreiben vom 12. November 1980 kündigte die Beklagte der Klägerin fristgemäß zum 31. Dezember 1980 wegen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Stillegung des Auslieferungslagers. Insgesamt wurden 24 Arbeitnehmer der Zweigniederlassung Mainz aus diesem Grunde zum 31. Dezember 1980 entlassen.

Mit ihrer am 3. Dezember 1980 erhobenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit ihrer Kündigung geltend gemacht. Hilfsweise hat sie die Zahlung einer Abfindung nach § 113 BetrVG verlangt und dazu vorgetragen:

Die Stillegung der Auslieferungsläger in den Niederlassungen Mainz, Traunstein, Schweinfurt und Kempten stelle eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG dar. In der Niederlassung Mainz bestehe zwar kein Betriebsrat. Jedoch sei die Beklagte verpflichtet gewesen, vor der Betriebsänderung einen Interessenausgleich mit dem Gesamtbetriebsrat zu versuchen; denn die Stillegung der Auslieferungsläger in den vier Zweigniederlassungen sei eine das Gesamtunternehmen betreffende Angelegenheit, bei der ein Interessenausgleich nur einheitlich habe erfolgen können. Da die Beklagte den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Gesamtbetriebsrat nicht unternommen habe, stehe ihr ein Abfindungsanspruch nach § 113 BetrVG zu.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet:

Zum Versuch eines Interessenausgleichs sei sie nicht verpflichtet gewesen. In dem Mainzer Betrieb bestehe kein Betriebsrat. Der Gesamtbetriebsrat sei für die Angelegenheit nicht zuständig gewesen. Die Schließung des Auslieferungslagers in Mainz stelle eine Maßnahme dar, die allein diesen Betrieb betreffe. Es handele sich um einen Betrieb mit weitestgehender Selbständigkeit. Die Schließung des Lagers in Mainz habe keine Auswirkungen auf andere Filialen gehabt. Die Auflösung verschiedener Läger habe ausschließlich die sozialen Verhältnisse des jeweils betroffenen Betriebes berührt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 3.000,-- DM netto verurteilt.

Die dagegen nur von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage.

Die Klägerin stützt den eingeklagten Abfindungsanspruch auf § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG. Danach kann ein Arbeitnehmer, der infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung entlassen worden ist, Klage auf Zahlung einer Abfindung erheben.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Beklagte mit der Stillegung des Auslieferungslagers ihrer Mainzer Zweigniederlassung eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorgenommen hat. Es handelt sich um die Stillegung eines wesentlichen Betriebsteils, die gemäß § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG als Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG gilt. Ein Betriebsteil ist ein wesentlicher im Sinne der genannten Bestimmung, wenn in ihm ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer des Gesamtbetriebes beschäftigt ist (Senatsurteil vom 21. Oktober 1980 - 1 AZR 145/79 -, AP Nr. 8 zu § 111 BetrVG 1972). Das war

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

hier der Fall. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurden von den rund 40 Belegschaftsmitgliedern des Mainzer Betriebes der Beklagten wegen der Stillegung des Auslieferungslagers 24 Arbeitnehmer, also mehr als die Hälfte der Gesamtbelegschaft, entlassen. Damit erweist sich das Auslieferungslager als wesentlicher Betriebsteil, dessen geplante Schließung die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG auslöst.

Diese gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats laufen jedoch leer, wenn die Belegschaft keinen Betriebsrat gewählt hat. Besteht in dem Betriebe kein Betriebsrat, so kann der Unternehmer Betriebsänderungen allein durchführen. Er braucht mit der Verwirklichung einer geplanten Betriebsänderung nicht einmal zu warten, bis die Belegschaft etwa im Hinblick auf die bekannt gewordene unternehmerische Entscheidung schließlich einen Betriebsrat gewählt hat. Es ist allein Sache der Belegschaft, dafür zu sorgen, daß ein Betriebsrat gebildet wird, durch den sie ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte gegenüber dem Arbeitgeber/Unternehmer wahrnehmen kann. Tut sie dies nicht oder nicht rechtzeitig, so muß sie die daraus folgenden betriebsverfassungsrechtlichen Nachteile hinnehmen (Senatsbeschluß vom 20. April 1982 - 1 ABR 3/80 -, zu B II 1 der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmt).

In dem Mainzer Beschäftigungsbetrieb der Klägerin war kein Betriebsrat gewählt worden, so daß für die Beklagte auf betrieblicher Ebene keine Möglichkeit bestand, einen Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung gemäß § 112 BetrVG zu versuchen. In dem aus sieben Betrieben bestehenden Unternehmen der Beklagten war jedoch von den gewählten vier Betriebsräten - drei Betriebe hatten keinen Betriebsrat gewählt - ein Gesamtbetriebsrat errichtet worden. Es stellt sich deshalb die Frage, ob der Gesamtbetriebs-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rat im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG auch die Belegschaft solcher Betriebe des Unternehmens repräsentiert, die keinen Betriebsrat gewählt haben, und insoweit auch die gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für diese betriebsratslosen Betriebe wahrnimmt.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß es sich bei der Schließung des Auslieferungslagers in Mainz um eine das Gesamtunternehmen der Beklagten betreffende Maßnahme gehandelt habe, weil sie Teil einer Neuorganisation des gesamten Auslieferungswesens des Unternehmens gewesen sei, die aus der Bildung zweier Zentralläger und der Schließung der Auslieferungsläger von vier Zweigniederlassungen bestanden habe; diese Maßnahmen hätten auf Unternehmensebene koordiniert, einheitlich und gleichzeitig durchgeführt werden müssen, um die beabsichtigte Rationalisierungswirkung zu erzielen; sie hätten deshalb auch nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Die hiernach dem Gesamtbetriebsrat zustehende Mitbestimmungsbefugnis habe sich auch auf die Betriebe ohne Betriebsrat erstreckt; denn ein sachgerechter Interessenausgleich sei nur bei Berücksichtigung aller betroffenen Betriebe unter Einbeziehung der unternehmerischen Planungen zu erzielen gewesen; da eine gleichmäßige Regelung geboten gewesen sei, hätten die betriebsratslosen Betriebe nicht ausgeklammert werden können.

Mit der Erstreckung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch auf die betriebsratslosen Betriebe des Unternehmens folgt das Landesarbeitsgericht der im Schrifttum überwiegend vertretenen Auffassung (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 50 Rz 31; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 47 Rz 10 b; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 47 Rz 11; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 50 Rz 2; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 47 Rz 8; Mothes, ArbuR 1974, 325, 328; a. A. Fabricius, GK-BetrVG, § 50 Rz

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

35 f.). Zur Begründung für diese Meinung wird darauf hingewiesen, daß der Gesamtbetriebsrat für das gesamte Unternehmen errichtet wird und daß er deshalb nach § 50 Abs. 1 BetrVG auch für das gesamte Unternehmen zuständig sei. Der Senat vermag sich dieser Auffassung nicht anzuschließen. Er hält eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für betriebsratslose Betriebe eines Unternehmens jedenfalls dann nicht für gegeben, wenn diese Betriebe - wie im vorliegenden Falle - zwar betriebsratsfähig sind, die Belegschaft aber keinen Betriebsrat gewählt hat. Das ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Dem Gesamtbetriebsrat fehlt zunächst schon jede demokratische Legitimation zur Vertretung der Belegschaften solcher Betriebe, in denen kein Betriebsrat gewählt worden ist. Der Gesamtbetriebsrat besteht aus von den Einzelbetriebsräten entsandten Betriebsratsmitgliedern (§ 47 Abs. 2 BetrVG). Betriebsratslose Betriebe sind also im Gesamtbetriebsrat nicht vertreten. Es ist aber ein Grundprinzip unseres Betriebsverfassungsrechts, daß die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer aus Wahlen der Betriebsbelegschaft hervorgegangen sein müssen; nur die Wahl seitens der Belegschaften gibt ihnen letztlich die Legitimation, deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen und für sie zu handeln. Das gilt auch für den Gesamtbetriebsrat. Dieser wird zwar nicht unmittelbar von den Belegschaften gewählt. Da seine Mitglieder aber von den Einzelbetriebsräten in den Gesamtbetriebsrat entsandt werden und ihrerseits wieder gewählte Betriebsratsmitglieder sein müssen, ist das Prinzip der demokratischen Legitimation durch die betreffenden Belegschaften auch beim Gesamtbetriebsrat gewahrt. Es widerspräche dem Prinzip der demokratischen Legitimation der Betriebsvertretungen, wollte man die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auf solche betriebsratsfähigen Betriebe erstrecken, deren Belegschaften keinen Betriebsrat gewählt haben und die deshalb auch im Gesamtbetriebsrat nicht vertreten sind.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Gesetzgeber zwingt die Betriebsbelegschaften auch nicht zur Wahl von Betriebsräten. Zwar ist es das erkennbare Ziel des Gesetzgebers, daß möglichst alle betriebsratsfähigen Betriebe auch eine Betriebsvertretung haben. Zu diesem Zwecke hat er die Voraussetzungen für die Einleitung und Durchführung von Betriebsratswahlen so gestaltet, daß bereits drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft initiativ werden und Betriebsratswahlen herbeiführen können (§ 14 Abs. 7, § 17 Abs. 2 und 3, § 18 Abs. 1 BetrVG). Werden diese Möglichkeiten aber in einem Betriebe nicht genutzt, so läßt der Gesetzgeber es zu, daß eine organisierte kollektive betriebliche Interessenvertretung der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber dort nicht stattfindet. Ein solcher Betrieb steht dann außerhalb der Betriebsverfassung und unterliegt deswegen auch nicht der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.

Der Gesamtbetriebsrat, in dem die Belegschaft des betriebsratslosen Betriebs nicht vertreten ist, könnte deren Interessen auch kaum sachgerecht wahrnehmen und bei seinen Beschlüssen angemessen mitberücksichtigen. Durch die Regelung über die Gewichtung der Stimmen der einzelnen Mitglieder des Gesamtbetriebsrats in § 47 Abs. 7 BetrVG ist gewährleistet, daß die Belegschaften der Einzelbetriebe entsprechend ihrer Größe ihr Gewicht im Gesamtbetriebsrat zur Geltung bringen können und daß eine Majorisierung von größeren Betrieben durch eine aus mehreren kleineren Betrieben bestehende Minderheit ausgeschlossen ist. Würde man die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch auf betriebsratslose Betriebe erstrecken, so könnte in einem Unternehmen mit einem größeren, aber betriebsratslosen Betrieb und zwei kleinen Betrieben mit Betriebsräten der aus Vertretern der beiden kleinen Betriebe gebildete Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG gemeinsam mit dem Arbeitgeber durch Gesamtbetriebsvereinbarungen der Belegschaft des größeren Betriebes Regelungen aufzwingen,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die allein den Interessen der beiden kleinen Betriebe entsprechen, dem Interesse der Belegschaft des größeren Betriebes aber zuwiderlaufen. Auch das spricht gegen die Einbeziehung der betriebsratslosen Betriebe in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.

Aus der Zuständigkeitsregelung des § 50 Abs. 1 BetrVG läßt sich eine Durchbrechung des demokratischen Legitimationsprinzips durch Erstreckung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch auf betriebsratslose Betriebe nicht herleiten. Nach dieser Vorschrift ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Diese Regelung grenzt nur die Zuständigkeitsbereiche des Gesamtbetriebsrats und der Einzelbetriebsräte voneinander ab. Sie beschränkt die sonst an sich gegebene Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte in den dort genannten Angelegenheiten zugunsten des Gesamtbetriebsrats. Diese Zuständigkeitsverteilung innerhalb der Betriebsverfassung kann aber nicht dazu führen, daß Betriebe, die keinen Betriebsrat gewählt haben und die deshalb überhaupt außerhalb der Betriebsverfassung stehen, nunmehr in diese einbezogen werden. Eine derartige Bedeutung kann der Vorschrift des § 50 Abs. 1 BetrVG nicht beigelegt werden. Der Gesamtbetriebsrat soll in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können, an die Stelle der sonst zuständigen Einzelbetriebsräte treten. Damit soll verhindert werden, daß eine erforderliche unternehmenseinheitliche Regelung durch das Vorhandensein mehrerer Betriebsräte, die je nach den Umständen divergierende Interessen verfolgen, erschwert oder verhindert wird und daß dem Arbeitgeber etwa durch mehrere Einigungsstellen unterschiedliche Regelungen aufgezwungen werden. Die Einrichtung des Gesamtbetriebsrats

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dient also allein dem Ausgleich kollidierender Betriebsratsinteressen, worauf bereits Blomeyer für das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 hingewiesen hat (DB 1967, 2221, 2224). Der Gesamtbetriebsrat hat nur die Funktion, die an sich gegebenen Beteiligungsrechte der Einzelbetriebsräte in eigener Zuständigkeit gebündelt und einheitlich wahrzunehmen. Dann aber kann sich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nur auf Betriebe erstrecken, in denen ein Betriebsrat gewählt ist, und nicht auch auf betriebsratslose Betriebe.

Dieses Ergebnis wird auch durch § 47 Abs. 1 BetrVG gestützt. Danach ist ein Gesamtbetriebsrat nur in einem Unternehmen mit mehreren Betriebsräten zu errichten. Es müssen also mindestens zwei Betriebsräte in dem Unternehmen vorhanden sein. Hat ein Unternehmen zwar mehrere Betriebe, aber nur in einem Betrieb einen Betriebsrat, so scheidet die Bildung eines Gesamtbetriebsrats aus. Obwohl es auch in einem solchen Unternehmen Angelegenheiten gibt, die nur für alle Betriebe einheitlich geregelt werden können, hat der Gesetzgeber dem einzigen bestehenden Betriebsrat hier nicht die Funktionen eines Gesamtbetriebsrats übertragen. Seine Zuständigkeit bleibt auf seinen Betrieb beschränkt. Dort stehen ihm allerdings sämtliche gesetzlichen Beteiligungsrechte zu, auch soweit es sich dabei um Angelegenheiten handelt, die nicht nur den eigenen Betrieb, sondern auch andere Betriebe des Unternehmens betreffen. Wollte man insoweit an sich gegebene gesetzliche Beteiligungsrechte der Belegschaftsvertretung allein wegen der rechtlichen Unmöglichkeit der Bildung eines Gesamtbetriebsrats überhaupt ausschließen, so widerspräche dies dem Arbeitnehmerschutzgedanken, der den gesetzlichen Beteiligungsrechten zugrunde liegt, und wäre auch ein Rückschritt gegenüber der Rechtslage unter der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952. Damals war die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats anders als nach dem heutigen Recht (vgl. § 47 Abs. 1 BetrVG 1972) beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nicht

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zwingend vorgeschrieben, sondern in das Ermessen der Einzelbetriebsräte gestellt; sie war abhängig von der Zustimmung der Betriebsräte aus den Betrieben, in denen insgesamt mindestens 75 v.H. der Arbeitnehmer des Unternehmens beschäftigt waren (§ 46 BetrVG 1952). Solange kein Gesamtbetriebsrat gebildet war, lag die volle Ausübung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte auch in betriebsübergreifenden Angelegenheiten notwendigerweise bei den Einzelbetriebsräten je für ihre Betriebe. Für den einzigen Betriebsrat eines mehrbetrieblichen Unternehmens konnte dann selbstverständlich nichts anderes gelten. Da dort ein Gesamtbetriebsrat aus Rechtsgründen nicht gebildet werden konnte, blieb der Einzelbetriebsrat Träger der vollen betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Daß das Betriebsverfassungsgesetz 1972, das die Beteiligungsrechte der Betriebsvertretungen erweitern wollte, hier eine Einschränkung dieser Rechte gebracht hat, kann nicht angenommen werden. Ist aber der einzige Betriebsrat eines Unternehmens mit mehreren Betrieben für seinen Betrieb in vollem Umfange und damit auch in den über seinen Betrieb hinausgreifenden Angelegenheiten zur Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte berufen, so läßt sich dies nur erklären, wenn die Einrichtung des Gesamtbetriebsrats allein dem Ausgleich kollidierender Interessen mehrerer Betriebsräte und nicht zumindest auch der Durchsetzung unternehmenseinheitlicher Regelungen ohne Rücksicht darauf dienen soll, ob der einzelne Betrieb überhaupt der Betriebsverfassung unterliegt oder nicht.

Praktische Gesichtspunkte können nicht zu einem anderen Ergebnis führen. Insbesondere kann die Erstreckung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auf betriebsratslose Betriebe eines Unternehmens nicht mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerechtfertigt werden. Dabei braucht hier nicht erörtert zu werden, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen der Gleichbehandlungs-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

grundsatz über den einzelnen Betrieb hinaus auch auf Unternehmensebene anzuwenden ist. Gilt er auch auf Unternehmensebene, so gebietet er beim Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen dem Arbeitgeber Gleichbehandlung seiner Arbeitnehmer. Ob und inwieweit dabei der Umstand, daß in einem Teil der Betriebe des Unternehmens ein Betriebsrat besteht und daher Mitbestimmungsrechte eingreifen, in dem anderen dagegen nicht, auch eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen kann, ist hier nicht zu entscheiden. Rechtfertigt er keine unterschiedliche Behandlung, so haben die Arbeitnehmer des betriebsratslosen Betriebes in solchen Fällen einen individual-rechtlichen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber, daß sie ebenso behandelt werden wie die Belegschaftsmitglieder der anderen Betriebe des Unternehmens. Hat also der Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat für die durch Betriebsräte vertretenen Betriebe eine unternehmenseinheitliche Regelung getroffen, so wäre er bei Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes individual-rechtlich gehalten, die mit dem Gesamtbetriebsrat ausgehandelte Regelung auch den Arbeitnehmern des betriebsratslosen Betriebs zugute kommen zu lassen. Dazu bedarf es keiner Erstreckung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auf den betriebsratslosen Betrieb.

Der Senat läßt offen, ob Kleinbetriebe mit in der Regel weniger ala fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, die nach § 1 BetrVG nicht betriebsratsfähig sind, vom Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit mitvertreten werden. Diese Frage war hier nicht zu entscheiden.

Aus den dargelegten Gründen scheidet im vorliegenden Falle eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die betriebsratsfähige, aber betriebsratslose Mainzer Zweigniederlassung der Beklagten aus, so daß die Vorschriften über den Interessenausgleich und den Sozialplan für diesen Betrieb nicht gelten. Damit entfällt auch ein Anspruch der entlassenen Klägerin auf Zahlung einer Abfindung nach § 113

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG. Die Klage war deshalb unter entsprechender Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile insgesamt abzuweisen.

Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Mager Schneider

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS