

Aktenzeichen: 7 ABR 55/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 23. Oktober 2002
- 7 ABR 55/01 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Beschluß vom 10. Januar 2001
- 9 BV 6/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 14. September 2001
- 16 TaBV 21/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplan - Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

Gesetz:

BetrVG § 50 Abs. 1, § 112

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 ABR 55/01
16 TaBV 21/01
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Oktober 2002

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 23. Oktober 2002 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Ludwig für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluß
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 14. September
2001 - 16 TaBV 21/01 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

I. Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit von Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat für den Abschluß eines Sozialplans.

Die zu 2) beteiligte Arbeitgeberin betreibt ein Versicherungsunternehmen mit ca. 3.375 Beschäftigten im gesamten Bundesgebiet. Das Unternehmen war bisher untergliedert in eine Hauptverwaltung, vier Vertriebsdirektionen, fünf Vertriebsbezirksdirektionen und 31 Bezirksdirektionen. Im Jahr 1999 beschloß die Arbeitgeberin eine grundlegende Änderung ihrer Organisationsstruktur (sog. Neue Struktur VK). Danach sollen künftig eine Hauptverwaltung, fünf Niederlassungen, ein Kunden-Service-Center (Call-Center), 36 Vertriebsbezirksdirektionen und vier Vertriebsdirektionen bestehen. Dabei sollen die bislang bei den Bezirksdirektionen angesiedelten Fachbereiche "Antrag, Leistung und Verwaltung" ausgegliedert und in die fünf Niederlassungen und das überörtliche Kunden-Service-Center eingegliedert werden. Diese Umorganisation führt zu Teilbetriebsschließungen in 25 Bezirksdirektionen, ua. in der Bezirksdirektion H. Aus diesem Anlaß vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem in ihrem Unternehmen gebildeten, zu 3) beteiligten Gesamtbetriebsrat am 25. Juni 1999 einen Teilinteressenausgleich und am 21. Dezember 1999 eine Ergänzung hierzu. Danach ist die Arbeitgeberin verpflichtet, jedem unbefristet angestellten Mitarbeiter, dessen Arbeitsplatz auf Grund der Umstrukturierung entfällt, in einem Betrieb der neuen Organisationsstruktur bei Beibehaltung der bisherigen Bezüge einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Außerdem vereinbarten die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat am 21. Dezember 1999 einen "Interessenausgleich und Rahmensozialplan ... über die betriebsändernden Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter". Darin ist ua. bestimmt:



"1. Zielsetzung/Gegenstand/Gemeinsames Verständnis

...

1.2. Interessenausgleich

1.2.1 Gegenstand dieser Vereinbarung sind alle bis zum 1.1.2000 dem AK-GBR oder dem Gesamtbetriebsrat der V AG schriftlich mitgeteilten Betriebsänderungen samt allen daraus abgeleiteten umgesetzten personellen Maßnahmen. Dazu gehören

Neue Struktur VK, ...

1.2.2 Zu den in Ziffer 1.2.1 bezeichneten betriebsändernden Projekten und Maßnahmen beinhaltet diese Vereinbarung den Interessenausgleich im Sinne des § 112 Absatz 1 Satz 1 BetrVG. ... Der Interessenausgleich zur Neuen VK-Struktur ist Gegenstand einer gesonderten Vereinbarung.

...

1.3. Sozialplan und Rahmensozialplan

1.3.1 Diese Vereinbarung enthält zugleich den Sozialplan für die Betriebsänderungen in Ziffer 1.2.1, also Regelungen zum Ausgleich und zur Milderung der sich für die Mitarbeiter aus diesen Maßnahmen im Einzelfall ergebenden wirtschaftlichen Nachteile.

..."

Im übrigen enthält die Vereinbarung umfangreiche Regelungen über Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung, über die Nutzung von Möglichkeiten der Teilzeitschäftigung, Telearbeit und Altersteilzeit, zur Besitzstandswahrung sowie zur Erstattung zusätzlicher Aufwendungen bei Fortbestand der Arbeitsverhältnisse und Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Abfindungen.

Der zu 1) beteiligte, in der Bezirksdirektion H gebildete Betriebsrat machte gegenüber der Arbeitgeberin geltend, nicht der Gesamtbetriebsrat, sondern er selbst sei zum Abschluß des Sozialplans für die von der Teilschließung der Bezirksdirektion H betroffenen Arbeitnehmer zuständig. Nachdem die Arbeitgeberin Sozialplanverhandlungen mit ihm abgelehnt hatte, leitete der Betriebsrat ein Beschlußverfahren auf Bestellung einer Einigungsstelle ein. Die vom Landesarbeitsgericht eingesetzte Einigungsstelle stellte am 15. September 2000 ihre Unzuständigkeit fest und vertrat die Auffassung, zum Abschluß des Sozialplans sei der Gesamtbetriebsrat zuständig. Die Entscheidung der Einigungsstelle ging dem Betriebsrat am 5. Oktober 2000 zu. Gegen



diese Entscheidung richtet sich das vorliegende, am 19. Oktober 2000 vom Betriebsrat beim Arbeitsgericht anhängig gemachte Beschlußverfahren.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Einigungsstelle habe ihre Zuständigkeit zu Unrecht verneint. Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Interessenausgleich folge nicht zwangsläufig dessen Zuständigkeit auch für den Abschluß des Sozialplans. Die Änderung der Betriebsorganisation wirke sich unterschiedlich auf die einzelnen Betriebe und deren Belegschaften aus. Deshalb sei der Abschluß des Sozialplans auf örtlicher Ebene erforderlich, um einen möglichst konkreten Ausgleich der Nachteile für die Arbeitnehmer zu erreichen, zumal auch der Arbeitsmarkt regional unterschiedlich sei.

Der Betriebsrat hat beantragt,

unter Aufhebung des Beschlusses der Einigungsstelle vom 15. September 2000 festzustellen, daß die vom Antragsteller angerufene Einigungsstelle zur Verhandlung und Entscheidung über einen Sozialplan zur Teilschließung der Bezirksdirektion H der V AG zuständig ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Gesamtbetriebsrat sei nicht nur für die Vereinbarung über den Interessenausgleich, sondern auch für den Abschluß des Sozialplans zuständig. Von der Änderung der Betriebsorganisation seien alle Bezirksdirektionen betroffen. Zum Ausgleich der dadurch entstehenden Nachteile sei aus Gründen der Gleichbehandlung aller betroffenen Arbeitnehmer ein unternehmenseinheitlicher Sozialplan abzuschließen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zu Recht zurückgewiesen. Der Betriebsrat ist zum Abschluß des Sozialplans nicht zuständig. Diese Aufgabe fällt vielmehr nach § 50 Abs. 1 BetrVG in den Kompetenzbereich des Gesamtbetriebsrats. Die vom Betriebsrat angerufene Einigungsstelle hat daher ihre Zuständigkeit zutreffend verneint.



1. Der angefochtene Beschluß ist nicht bereits deshalb aufzuheben, weil die Vorinstanzen zu Unrecht den Gesamtbetriebsrat nicht am Verfahren beteiligt haben.

Beteiligter eines Beschlußverfahrens in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen ist (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 25/96 - AP ArbGG 1979 § 97 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 97 Nr. 2*). Im Streitfall geht es um die Zuständigkeit des Betriebsrats oder des Gesamtbetriebsrats zum Abschluß eines Sozialplans. Die erstrebte Entscheidung betrifft daher die Regelungskompetenz nicht nur des Betriebsrats, sondern auch diejenige des Gesamtbetriebsrats und damit dessen betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung. Die somit erforderliche Beteiligung des Gesamtbetriebsrats am vorliegenden Verfahren konnte in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Amts wegen nachgeholt werden (*BAG 27. Januar 1998 - 1 ABR 35/97 - AP BetrVG 1972 § 87 Sozialeinrichtung Nr. 14 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 58, zu B I der Gründe; 15. Januar 2002 - 1 ABR 10/01 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 19, zu B I der Gründe*). Die unterbliebene Beteiligung des Gesamtbetriebsrats in den Vorinstanzen ist ohne eine darauf gerichtete Rüge für die Überprüfung des angefochtenen Beschlusses ohne Bedeutung (*BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 10/01 - aaO*). Eine solche Rüge wurde nicht erhoben.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zu Recht zurückgewiesen. Der Antrag ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Die Einigungsstelle hat zu Recht ihre Zuständigkeit für den Abschluß des Sozialplans wegen der Teilschließung der Bezirksdirektion H verneint. Nach § 50 Abs. 1 BetrVG ist dafür der Gesamtbetriebsrat zuständig.

a) Der Antrag ist zulässig. Er bedarf allerdings der Auslegung.

Der Antrag ist seinem Wortlaut nach gerichtet auf die Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle und auf die Feststellung, daß diese für den Abschluß des Sozialplans zuständig ist. Damit begehrt der Betriebsrat ersichtlich eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle. Da eine solche Entscheidung keine rechtsgestaltende, sondern nur feststellende Wirkung hat, ist nicht die Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle zu beantragen, sondern die Feststellung seiner Unwirksamkeit (*st. Rspr., vgl. BAG 22. Oktober 1985 - 1 ABR 67/83 - BAGE 50, 43 = AP BetrVG 1972 § 87 Leistungslohn Nr. 3, zu B I der Gründe mwN; 30. Januar 1990 - 1 ABR 2/89 - BAGE 64, 117 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 41, zu*



I 1 b der Gründe; 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 27, zu B I 1 der Gründe). In diesem Sinne ist der Antrag des Betriebsrats zu verstehen.

Das für diesen Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Denn die begehrte Feststellung ist Voraussetzung für die Fortsetzung des Verfahrens vor der Einigungsstelle.

b) Der Antrag ist nicht begründet. Die Einigungsstelle hat sich zu Recht für unzuständig erklärt. Für den Abschluß des Sozialplans wegen der ua. die Bezirksdirektion H betreffenden Betriebsänderung ist nicht der Betriebsrat, sondern nach § 50 Abs. 1 BetrVG der Gesamtbetriebsrat zuständig.

aa) Mit der Abgrenzung der Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat für die Vereinbarung über einen Interessenausgleich und den Abschluß eines Sozialplans bei Betriebsänderungen, die mehrere Betriebe eines Unternehmens betreffen, hat sich bereits der erste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 11. Dezember 2001 (- 1 AZR 193/01 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 22 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 18) befaßt. Die dort aufgestellten Rechtsgrundsätze sind auch für das vorliegende Verfahren maßgeblich.

Danach ist der Interessenausgleich über eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung nach § 50 Abs. 1 BetrVG iVm. § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mit dem Gesamtbetriebsrat zu vereinbaren, wenn sich die vom Arbeitgeber geplante Maßnahme, wie im Streitfall, auf alle oder mehrere Betriebe auswirkt und deshalb einer einheitlichen Regelung bedarf (*BAG 24. Januar 1996 - 1 AZR 542/95 - BAGE 82, 79 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 16; 20. April 1994 - 10 AZR 186/93 - BAGE 76, 255 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 27; 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - aaO, zu B II 1 a und b der Gründe*). Dies ergibt sich aus der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes. Danach ist für die Ausübung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte grundsätzlich der von den Arbeitnehmern gewählte (örtliche) Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaft des einzelnen Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen. Diese Aufgabe weist § 50 Abs. 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat nur für den Fall zu, daß die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene gewahrt werden können (*vgl. Kreutz-GK-BetrVG 7. Aufl. § 50 Rn. 21 ff.; Fitting/Kaiser/Heithner/Engels BetrVG 21. Aufl. § 50 Nr. 8 ff.; Däubler/Kittner/Klebe-*



Trittin BetrVG 8. Aufl. § 50 Rn. 21; Richárdi BetrVG 8. Aufl. § 50 Rn. 5 ff.). Dazu muß ein zwingendes Erfordernis nach einer betriebsübergreifenden Regelung vorliegen. Deren bloße Zweckmäßigkeit kann in den Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht begründen (BAG 14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98 - BAGE 93, 75 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 104; 11. November 1998 - 7 ABR 47/97 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 19 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 17; 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366, 372 = AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 29).

Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die Vereinbarung über den Interessenausgleich folgt nicht automatisch dessen Zuständigkeit auch für den Abschluß des Sozialplans. Vielmehr muß auch insoweit ein zwingendes Bedürfnis nach einer betriebsübergreifenden Regelung bestehen (*Kreutz-GK-BetrVG aaO, § 50 Rn. 40; Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO, § 50 Rn. 41; Däubler/Kittner/Klebe-Trittin aaO, § 50 Rn. 59*). Ein Sozialplan soll die sozialen Belange der von einer wirtschaftlichen Entscheidung des Unternehmens betroffenen Arbeitnehmer wahren. Ob die mit dieser Entscheidung verbundenen Nachteile unternehmenseinheitlich oder betriebsbezogen auszugleichen sind, bestimmt sich insbesondere nach Gegenstand und Ausgestaltung der Betriebsänderung im Interessenausgleich sowie nach den im Einzelfall den Arbeitnehmern hierdurch entstehenden Nachteilen. Regelt ein mit dem Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG vereinbarter Interessenausgleich eine Betriebsänderung, die einzelne Betriebe unabhängig voneinander betrifft, oder eine solche, die sich auf einen Betrieb beschränkt, ist ein unternehmensweit zu findender Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile im Sozialplan nicht zwingend. Erfassen die im Interessenausgleich vereinbarten Betriebsänderungen hingegen mehrere oder sogar sämtliche Betriebe des Unternehmens und ist die Durchführung des Interessenausgleichs abhängig von betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelungen in dem noch abzuschließenden Sozialplan, so kann diese Aufgabe von den Betriebsräten der einzelnen Betriebe nicht mehr wahrgenommen werden; sie ist dem Gesamtbetriebsrat zugewiesen (*BAG 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - aaO, zu B II 1 c der Gründe*).

bb) Hiernach war im Streitfall der Gesamtbetriebsrat nicht nur für die Vereinbarung über den Interessenausgleich, sondern auch für den Abschluß des Sozialplans zuständig. Auf Grund der in dem Interessenausgleich getroffenen Vereinbarungen ist eine betriebsübergreifende Sozialplanregelung zwingend erforderlich. Der Teilinteressenausgleich vom 25. Juni 1999 nebst Ergänzung vom 21. Dezember 1999 regelt kei-



ne Betriebsänderung, die nur einen Betrieb oder einzelne Betriebe unabhängig voneinander betrifft. Die Betriebsänderung erfaßt vielmehr die Mehrzahl der Betriebe bundesweit. Nach der Ergänzung zum Teilinteressenausgleich hat der Arbeitgeber jedem unbefristet beschäftigten Mitarbeiter, dessen Arbeitsplatz durch die Betriebsänderung wegfällt, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb der neuen Struktur anzubieten und ihn dafür ggf. zu qualifizieren. Dies hat betriebsübergreifende Versetzungen und Umsetzungen zur Folge. In den einzelnen künftigen Niederlassungen, in denen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen, werden Arbeitnehmer aus verschiedenen bisherigen Standorten beschäftigt. Dadurch entstehen für die betroffenen Arbeitnehmer Nachteile in Form von zusätzlichen Wegezeiten, Fahrtkosten, Umzugskosten, Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung etc.. Diese Nachteile können nur unternehmenseinheitlich ausgeglichen werden. Die Betriebspartner sind gehalten, beim Abschluß eines Sozialplans sowohl die Interessen der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer als auch die Belange des Unternehmens zu berücksichtigen. Dies kann bei einer betriebsübergreifenden Betriebsänderung nur unter Beachtung der Verhältnisse sämtlicher betroffener Betriebe und der Belange aller Arbeitnehmer geschehen. Nur eine unternehmenseinheitliche Konzeption, die die Interessen aller von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer koordiniert, ermöglicht eine sachgerechte Verteilung der für den Nachteilsausgleich zur Verfügung stehenden Mittel, die die Betriebspartner unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens festzulegen haben. Eine solche Konzeption können die einzelnen Betriebsräte nicht erstellen. Diese Aufgabe ist vielmehr nach § 50 Abs. 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat zugewiesen.

Dörner

Gräfl

Pods

G. Güner

V. Ludwig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)