

## Gesamtbetriebsrat – Betriebsrat: Zuständigkeitsstreit und was dahinter steckt

Handout zum ZAAR-Vortrag am 18.Juni 2009 von RA K. Seebacher

### A. Originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

bei Betroffenheit mehrerer Betriebe des Unternehmens

entweder **objektives „Nichtregelkönnen“**: zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung erforderlich. (BAG, 11.12.2001 - 1 AZR 193/01; BAG, 15.01.2002 - 1 ABR 10/01) Dieses kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben (BAG, 09.12.2003 - 1 ABR 49/02).

Oder **subjektives „Nichtregelkönnen“** im Rahmen der „Theorie des Dotierungsrahmens“: Kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden, ob er eine Leistung gewährt, so kann er diese Entscheidung auch mit der Bedingung verknüpfen, dass sie unternehmenseinheitlich gewährt wird (erstmal *BAG* 6.12.88, AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zuletzt *BAG* 21. Januar 2003 - 3 ABR 26/0).

**Keine weitere Begründung der originären Zuständigkeit des GBR:** *Ehrich*, ZfA 93, 427 „fehlende Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Produktionsablaufs bei unterschiedlichen Regelungen sowie Gleichbehandlungsgrundsatz“. Anders *BAG* vom 24. Januar 1996 - 1 AZR 542/95: „Zur Begründung für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (§ 50 BetrVG) im Verhältnis zu der der Einzelbetriebsräte eines Unternehmens kann nicht auf den grundsätzlich nur abstrakt geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz abgestellt werden.“

### B. Die süße Versuchung I: Der Gesamtbetriebsrat wird als zuständig definiert

#### I. Arbeitszeit

##### 1. Zuständigkeit bei „freiwilliger“ Regelungsmöglichkeit

„In Angelegenheiten, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG in vollem Umfang der Mitbestimmung unterliegen, wird der Gesamtbetriebsrat nicht bereits deshalb nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zuständig, weil ein die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit regelnder Tarifvertrag lediglich freiwillige ergänzende Betriebsvereinbarungen zulässt und der Arbeitgeber nur zum Abschluss einer unternehmenseinheitlichen Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat bereit ist.“ (*BAG* vom 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02).

Zuletzt auch *BAG* vom 19.6.2007, 1 AZR 454/06: „Sofern der Arbeitgeber zu einer die Arbeitnehmer belastenden Regelung der nicht erzwingbaren Zustimmung des Betriebsrats bedarf, kann er über das zuständige Gremium nicht disponieren“

##### 2. Zuständigkeit des GBR für die Arbeitszeit bei vernetzten Betrieben

Ohne die einheitliche Regelung folgt „technisch untragbare Störung, die unangemessene betriebliche und wirtschaftliche Auswirkungen“ hat (*BAG* AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG). Das Argument, die einzelnen Betriebsräte können „bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen das Unternehmensinteresse nicht hinreichend berücksichtigen, widerspricht § 2 I BetrVG: *Landesarbeitsgericht Nürnberg* (29.11.2006, 7 TaBV 30/05, n.v.), *Zurückweisung NZB BAG* 13.03.2007, 1 ABN 5/07, n.v..



## **II. Betriebsänderung**

### **1. GBR-Zuständigkeit für Namenslisten gem. § 1 Abs. 5 KSchG**

Verneinend: *Däubler* NZA 2004, 177, 183 f.; *Fischer* BB 2004, 1001; so wohl auch *ArbG Berlin* 12. 11. 96 – 66 BV 3907/96; bejahend *Gaul* BB 2004, 2686, 2687; *Zimmer/Rupp* FA 2005, 259; *Ohlendorf/Salamon* NZA 2006, 131.

### **2. GBR-Zuständigkeit für Interessenausgleich**

BAG 24. Januar 1996 - 1 AZR 542/95, wenn ein Arbeitgeber die Verlegung eines Betriebes und dessen Zusammenlegung mit einem anderen seiner Betriebe plant.

### **3. GBR-Zuständigkeit für Sozialplan**

Aus der Bejahung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Interessenausgleich folgt nicht automatisch die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch für den Abschluss des Sozialplans, BAG vom 23. Oktober 2002 - 7 ABR 55/01.

Interessenausgleich und der Sozialplan sind nicht eine für § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beurteilende „Angelegenheit“ sondern zwei unterschiedliche Rechtsinstitute, BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 15/05.

## **C. Die süße Versuchung II: Die Betriebsräte werden bis auf die „Guten“ abgeschafft**

### **I. Der Unternehmensrat**

Der nach einer Abstimmung nach § 4 I BetrVG gebildete unternehmenseinheitliche Betriebsrat konsumiert im Fall der Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen nicht die im aufgenommenen Unternehmen gebildete Betriebsräte. Es sei „nicht offensichtlich (sei), dass der antragstellende Betriebsrat aufgehört hat zu existieren.“ (Arbeitsgericht München vom 08.06.2006, 30 BV 196/06, n.v)

### **II. Die Betriebe werden ins Homeoffice aufgelöst**

DER SPIEGEL Heft 30/2006 vom 24.07.2006, Seite 63 „Programmierter Ärger“  
(<http://wissen.spiegel.de/wissen/dokument/dokument.html?id=47822188&top=SPIEGEL>)