



SCHRIFTEN ZUM DEUTSCHEN UND  
EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Herausgegeben von Ulrich Preis

Band 17

Cindy Hümmerich

---

# Die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräten

**PETER LANG**  
Internationaler Verlag der Wissenschaften

## A. Einleitung

### I. Gesetzliche Ausgangslage

Die Betriebsverfassung sieht die Wahrnehmung der betrieblichen Beteiligungsrechte auf Betriebs- Unternehmens- oder Konzernebene vor. Als Träger der Mitbestimmung kommen somit der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat in Betracht. Während die Errichtung eines Konzernbetriebsrates gemäß § 54 Abs. 1 BetrVG fakultativ ist, wurde die Errichtung des Gesamtbetriebsrates durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 zwingend vorgeschrieben. In allen Unternehmen mit mehreren Betrieben muss gemäß § 47 Abs. 1 BetrVG neben den Einzelbetriebsräten auch ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden. Einem Gesamtbetriebsrat stehen im Rahmen seiner Zuständigkeit die gleichen Beteiligungsrechte zu wie den örtlichen Betriebsräten, § 51 Abs. 5 BetrVG. Für den Arbeitgeber kommt somit als Verhandlungspartner bei der Ausübung der Mitbestimmung entweder der jeweilige örtliche Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat in Betracht.

Im Verhältnis zu den Einzelbetriebsräten ergibt sich die Regelungszuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zum einen aus den besonderen gesetzlichen Zuweisungen, und zum anderen aus der Generalklausel des § 50 Abs. 1 BetrVG. Nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen, und nicht durch die einzelnen Betriebe innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Die gesetzliche Verteilung der Zuständigkeit zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsrat gemäß § 50 BetrVG ist zwingend.<sup>1</sup> Sie kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung oder durch einen Vereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräten abgeändert werden.

---

<sup>1</sup> BAG 14.11.2006 AP Nr. 43 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; BAG 09.12.2003 AP Nr. 27 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 21.01.2003 EzA § 50 BetrVG 2001 Nr. 2, S. 6; BAG 11.11.1998 AP Nr. 18 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 28.04.1992 AP Nr. 11 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 30.08.1995 AP Nr. 29 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; *DKK-Trittin*, BetrVG, § 50 Rn. 9g; *ErfK-Eisemann/Koch*, BetrVG, § 50 Rn. 1; *Fitting*, BetrVG, § 50 Rn. 3; *GK-Kreutz*, BetrVG, § 50 Rn. 6; *Grotkamp*, Gesamtbetriebsrat, S. 166; *Hako-Tautphäus*, BetrVG, § 50 Rn. 1; *Hessler/Willemsen/Kalb-Hohenstatt/Dzida*, BetrVG, § 50 Rn. 1; *H/S/W/G/N-Glock*, BetrVG, § 50 Rn. 3; *Richardi*, FS Gitter, S. 789 (790); *Richardi-Annuß*, BetrVG, § 50 Rn. 52; *Stege/Weinspach/Schiefer*, BetrVG, §§ 47-52 Rn. 7; *Wlotzke/Preis-Roloff*, BetrVG, § 50 Rn. 1.

## II. Problemstellung

Bereits die weitgehend inhaltsgleiche Norm des § 48 BetrVG 1952 wurde als verunglückt angesehen.<sup>2</sup> Das BAG<sup>3</sup> vertrat eine sehr restriktive Auslegung zu dem Begriff des „Nichtregelnkönnens“ als objektive Regelungsummöglichkeit auf betrieblicher Ebene, und ist damit in der Literatur<sup>4</sup> auf heftige Kritik gestoßen.

Die bestehenden Auslegungsschwierigkeiten des § 48 Abs. 1 BetrVG 1952 wurden auch durch die Einführung des § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG 1972 nicht gelöst, wonach der Gesamtbetriebsrat zuständig ist „für Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können“. Obwohl nun weitgehende Einigkeit darüber besteht, dass aufgrund der stets gegebenen Möglichkeit des Abschlusses inhaltsgleicher Einzelbetriebsvereinbarungen keine Angelegenheit existiert, die nicht durch die einzelnen Betriebsräte behandelt werden könnte, hat die Streichung des Wortes „nur“ zu keinerlei Klärung der begrifflichen Inhaltsbestimmung beigetragen. Das BAG stellte nach Inkrafttreten der Zuständigkeitsregelung des § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG 1972 in zahlreichen Beschlüssen zur Abgrenzung der Zuständigkeit neben den Fallgruppen der objektiven und subjektiven Unmöglichkeit auf das Auslegungskriterium des „zwingenden Erfordernisses für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung“ ab. Dagegen wird die bloße Zweckmäßigkeit einer unternehmensbezogenen Regelung als nicht ausreichend erachtet, um die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründen zu können. Trotz dieser auch in der Literatur favorisierten Formel ist jedoch noch kein endgültiges Abgrenzungskriterium gefunden. Die Konkretisierung des Begriffs des „zwingenden Erfordernisses für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende Regelung“ hat einen bis heute anhaltenden und tief greifenden Meinungsstreit ausgelöst. Wo die Grenze zwischen der bloßen Zweckmäßigkeit einerseits und dem zwingenden Erfordernis andererseits verläuft, bleibt weiter unklar. Erschwerend kommt hinzu, dass für die Zuständigkeitsabgrenzung letztlich immer die Verhältnisse des einzelnen, konkreten Unternehmens und der Betriebsräte entscheidend sein sollen. Zudem wurden bislang allein Teilbereiche gerichtlich entschieden.

Diese Rechtslage erlaubt in der Praxis keine präzise Abgrenzung der Zuständigkeiten. Gerade bei grundsätzlichen Regelungen für ein Unterneh-

<sup>2</sup> Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts Band II/2, S.1209; Säcker, in Anm. zu BAG 30.01.1979 SAE 1970, S. 269 (274).

<sup>3</sup> BAG 01.03.1966 AP Nr. 1 zu § 69 BetrVG; BAG 05.02.1965 AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Urlaubspläne.

<sup>4</sup> Blomeyer, DB 1967, 2221 (222); Mayer-Maly, RdA 1969, 223 (225); Pleyer, in Anm. zu BAG 05.02.1965 SAE 1965, 195.

men ist die Rechtsunsicherheit über die Abgrenzung der Zuständigkeit äußerst unerwünscht, da ein Verstoß gegen die Regelungskompetenz stets die Unwirksamkeit der Vereinbarung zur Folge hat.<sup>5</sup> Insbesondere beim Interessenausgleich im Rahmen von Betriebsänderungen ist die Frage, welches betriebsverfassungsrechtliche Organ zuständig ist, auch von enormer wirtschaftlicher Bedeutung. Die schnell fortschreitende Globalisierung und Internationalisierung in den vergangenen Jahren haben starke wirtschaftliche Veränderungen mit sich gebracht. Der sich verschärfende internationale Wettbewerb beschleunigt den Strukturwandel. Die deutschen Unternehmen mitsamt ihren Arbeitsplätzen sind um ihre Position im Weltmarkt unter Druck geraten.<sup>6</sup> Deutschland muss sich im Standortwettbewerb um Investitionen, Arbeitsplätze und Steuereinahmen gegen andere Staaten positionieren. Die Anforderungen an die Anpassungsleistung haben sich enorm erhöht.<sup>7</sup> Bei diesen Prozessen spielen die Mitbestimmung gemäß §§ 111, 112 BetrVG und mithin die Betriebsräte eine entscheidende Rolle. Der Arbeitgeber läuft Gefahr, den zuständigen Verhandlungspartner zurückzuweisen und mit dem „Falschen“ zu verhandeln. In diesem Fall hat er i.S.d. § 113 Abs. 3 BetrVG keinen Interessenausgleich versucht, und ist zum Nachteilsausgleich<sup>8</sup> gegenüber den gekündigten Arbeitnehmern verpflichtet.<sup>9</sup>

Jedoch hat nicht nur der Arbeitgeber bei der Wahl des unzuständigen Verhandlungsgremiums Nachteilsausgleichszahlungen zu entrichten, sondern auch der Insolvenzverwalter. Die Vorschriften der §§ 111 bis 113 BetrVG, welche den Interessenausgleich, Sozialplan und Nachteilsausgleich bei Betriebsänderungen regeln, gelten auch in der Insolvenz eines Unternehmens.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> BAG 31.01.1989 AP Nr. 12 zu § 81 ArbGG 1979; *Behne*, AiB 1990, 321 (322); *Fitting*, BetrVG, § 50 Rn. 74; *GK-Kreutz*, BetrVG, § 50 Rn. 72; *H/S/W/G/N-Glock*, BetrVG, § 50 Rn. 50a; *Keim*, BB 1987, 962; *Richardi-Annuß*, BetrVG, § 50 Rn. 71; vgl. im Ergebnis auch BAG 15.01.2002 AP Nr. 23 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>6</sup> *Nagel/Riess/Theis*, Neue Konzernstrukturen und Mitbestimmung, S. 11.

<sup>7</sup> *Koch*, Globalisierung der Wirtschaft, S. 89.

<sup>8</sup> Vgl. zum eigenständigen Unterlassungsanspruchs des Betriebsrats: LAG Hamm 28.08.2003 NZA-RR 2004, 80 (81f.); LAG Thüringen 18.08.2003 ZIP 2004, 1118 (1119f.); LAG Baden-Württemberg 28.08.1985 DB 1986, 805f.; LAG Düsseldorf 14.11.1983 DB 1984, 511; LAG Frankfurt 21.09.1982 DB 1983, 613; LAG Hamburg 13.11.1981 DB 1982, 1522f.; ArbG Reutlingen 11.04.1996, AiB 1996, 490; *Däubler*, in Anm. zu ArbG Reutlingen, 11.04.1996 AiB 1996, 491 (492); a.A. LAG Köln 30.04.2004 NZA-RR 2005, 199f.; LAG München 24.09.2003 NZA-RR 2004, 536f.; LAG Niedersachsen 29.11.2002 BB 2003, 1337f.; *Röder/Gragert*, DB 1996, 1674.

<sup>9</sup> BAG 24.01.1996 AP Nr. 16 zu § 50 BetrVG 1972; *ErfK-Eisemann/Koch*, BetrVG, § 50 Rn. 6.

<sup>10</sup> BAG 18.11.2003 NZA 2004, 220 (221); BAG 22.07.2003 NZA 2004, 93 (94); *Hunold*, NZA-RR 2004, 561 (562); *Picot/Schnitker*, Arbeitsrecht bei Unternehmenskauf und Restrukturierung, S. 169; *Röder/Baeck*, Interessenausgleich und Sozialplan, S. 66.

### **III. Zielsetzung und Gang der Untersuchung**

Die vorstehenden Ausführungen verdeutlichen, dass der Frage nach Inhalt und Abgrenzung der Befugnisse des Gesamtbetriebsrates für mehrbetriebliche Unternehmen eine erhebliche praktische Bedeutung zukommt. Die Kontroversen zwischen Rechtsprechung und Literatur und die damit verbundene Rechtsunsicherheit machen eine Untersuchung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates erforderlich.

Im Gang der Bearbeitung sollen die bestehenden Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates dargelegt und erörtert werden. Der Schwerpunkt der Bearbeitung liegt in der Untersuchung der gesetzlichen Regelung zur originären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates sowie ihrer Fortentwicklung durch die Rechtsprechung und das Schrifttum. Es soll die hierzu angestellte Kritik besprochen und bewertet werden. Dadurch soll den Parteien für die Zukunft ein umfassender und strukturierter Überblick über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ermöglicht werden. Dabei gestaltet sich der Gang der Untersuchung im Einzelnen wie folgt:

Zunächst wird die grundsätzliche Kompetenzverteilung zwischen den Einzelbetriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat behandelt. Im Anschluss folgt die Untersuchung, ob vor dem Hintergrund der zahlreichen und erfolglosen Konkretisierungsversuchen des Begriffs des „Nichtregelnkönnen“ i.S.v. § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG seitens der Rechtsprechung und der Literatur anstatt der abstrakten unabhängig vom Inhalt des jeweiligen Beteiligungsrechts erfolgende Zuweisung nicht eine an dem am jeweiligen Beteiligungsrecht orientierte Zuweisung vorzugswürdiger erscheint. Möglicherweise könnte die bestehende Rechtsunsicherheit durch die Bildung von Fallgruppen, in denen auf Inhalt und Zweck des einzelnen Mitbestimmungsrechts abgestellt wird vermieden werden, wobei die Veränderungen der deutschen Wirtschaft in den vergangenen Jahren nicht unberücksichtigt bleiben dürfen.

Weiterhin werden die auch noch nach der Einführung des § 50 Abs. 1 S. 1, 2. HS. BetrVG bestehenden Zweifelsfragen zu der Regelungszuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für betriebsratslose Betriebe erörtert. Im weiteren Verlauf soll die Möglichkeit der Einzelbetriebsräte den Gesamtbetriebsrat mit der Regelung einer bestimmten Aufgabe zu beauftragen, wenn dieser gerade nicht gemäß § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG originär zuständig ist, oder Zweifel an seiner Zuständigkeit bestehen beleuchtet werden. Die Untersuchung des Sinn und Zwecks der gesetzlichen Regelung des § 50 Abs. 2 BetrVG, der Rechtsnatur der Beauftragung und deren formellen und materiellen Voraussetzungen zielen auf einen sicheren Gebrauch dieser Möglichkeit durch die einzelnen Betriebsräte in der Praxis ab. Schließlich wird noch ein Überblick über die Ausführungsformen des Gesamtbetriebsrates und der damit verbundenen Schwierigkeiten gegeben.