



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. Konzernbetriebsrat F. Versicherungsgruppe AG, vertreten durch den Vorsitzenden N. O., Ý. ring 45, I.,

- Antragsteller zu 1) und Beschwerdeführer -

**Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Müller-Knapp, Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

2. F. Versicherungsgruppe AG, vertreten durch den Vorstand: Dr. U. P., Dr. C. B., Dr. E. von C., E.. E., Dr. E.. K., Dr. V. N., Dr. K. N., Dr. E.. N., Dr. T.. X., W. platz 2, E.,

- Beteiligte zu 2) und Beschwerdegegner -

3. F. Lebensversicherung AG, vertreten durch den Vorstand: Dr. E. von C., T.. C., M. H., U. M., Dr. K. M., G. O., Ý. ring 45, I.,

- Beteiligte zu 3) und Beschwerdegegner -

4. E. E. Krankenversicherung AG, vertreten durch den Vorstand: Dr. E.. N., T.. C., U. M., Dr. I. K. Q., T. M., B. Straße 300, L.,

- Beteiligte zu 4) und Beschwerdegegner -

5. E..B..T.. E. B. T. Allgemeine S.-Versicherungs AG, vertreten durch den Vorstand: S. U., V. I., S. I., U.-E.-Straße 2, N.,

- Beteiligte zu 5) und Beschwerdegegner -

6. F. Versicherung AG, vertreten durch den Vorstand: E.. E., T.. C., P. C., K. F., G. T., W. platz 1, E.,

- Beteiligte zu 6) und Beschwerdegegner -

7. W. Lebensversicherung AG, vertreten durch den Vorstand:
Dr. E. von C., Dr. K. M., G. O., W. platz 1/2, E.,

- Beteiligte zu 7) und Beschwerdegegner -

**Verfahrensbevollmächtigte zu 2. – 7.: Rechtsanwälte Noerr LLP,
Brienner Str. 28, 80333 München,**

8. Gesamtbetriebsrat der F. Versicherungsgruppe AG, vertreten durch den
Vorsitzenden N. O., Ý. ring 45, I.,

- Beteiligter zu 8) und Beschwerdeführer -

9. Gesamtbetriebsrat der F. Lebensversicherung AG, vertreten durch den
Vorsitzenden I. I., Ý. ring 45, I.,

- Beteiligter zu 9) und Beschwerdeführer -

10. Gesamtbetriebsrat der E. E. Krankenversicherung AG, vertreten durch
den Vorsitzenden N. N., Vertriebsservice KG FD 21, T./N., T.,

- Beteiligter zu 10) und Beschwerdeführer -

**Verfahrensbevollmächtigte 8. – 10.: Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

11. Gesamtbetriebsrat der E..B..T.. E. B. T. Allgemeine S.-Versicherungs
AG, vertreten durch den Vorsitzenden Q. D., M. str. 4 - 5, ..,

- Beteiligter zu 11) -

**Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Schucht u.a.,
Sedanstraße 51, 31134 Hildesheim,**

12. Gesamtbetriebsrat der F. Versicherung AG und der W. Lebensversicherung AG, vertreten durch den Vorsitzenden E. S., G.Str. 10, E.,

- Beteiligter zu 12) -

**Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt K.-O. Banke,
Hermannstr. 18, 20095 Hamburg,**

13. Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe am Standort I, vertreten durch den Vorsitzenden L. W., Ý. ring 45, I.,

- Antragsteller zu 13) und Beschwerdeführer -

**Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Müller-Knapp, Hjort, Wulff
Partnerschaft,
Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

14. Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe am Standort E., vertreten durch den Vorsitzenden N. E., W. platz 1, E.,

- Antragsteller zu 14) -

**Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Schwegler,
Königsallee 60 G, 40212 Düsseldorf,**

15. Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe am Standort L., vertreten durch die Vorsitzende T. N., B. Straße 300, L.,

- Antragsteller zu 15) und Beschwerdeführer -

**Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

16. Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe am Standort N., vertreten durch den Vorsitzenden N. C., Am W.-U. 2, N.,

- Antragsteller zu 16) -

**Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Schwegler u.a.,
Königsallee 60 G, 40212 Düsseldorf,**

17. Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe an den Standorten C. und M., vertreten durch die Vorsitzende T. N., T. straÙe 111, C.,

- Beteiligter zu 17) -

**Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt Hopmann,
Schönhauser Allee 72 a, 10437 Berlin,**

18. Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe am Standort N., vertreten durch die Vorsitzende H. N., U.-E.-Straße 2, N.,

- Antragsteller zu 18) und Beschwerdeführer -

19. Betriebsrat der Maklerdirektion I., vertreten durch den Vorsitzenden C. Q., F. Versicherungsgruppe AG, Maklervertrieb, Y. ring 35, I.,

- Antragsteller zu 19) und Beschwerdeführer -

20. des Betriebsrat F. Versicherungsgruppe AG Bereichsverwaltungen, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende B. I.-A., D.-N.-Str. 15, H.

- Beteiligter zu 20) -

21. des Betriebsrat F. Versicherungsgruppe AG des Maklervertriebs C., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden U. U., T. straße 111, C.,

- Beteiligter zu 21) -

22. des Betriebsrat F. Versicherungsgruppe AG des Maklervertriebs E., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden K. L., I. allee 101, E.,

- Beteiligter zu 22) -

23. des Betriebsrat F. Versicherungsgruppe AG des Maklervertriebs N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden H. U., F.-von-C.-Straße 14, G.,

- Beteiligter zu 23) -

24. des Betriebsrat F. Versicherungsgruppe AG des Maklervertriebs N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden L. E., U.-E.-Straße 2, N.,

- Beteiligter zu 24) -

25. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle P., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden H. N., I. damm 183, C.,

- Beteiligter zu 25) -

26. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle M./F.,
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden U. O., I. damm 183, C.,

- Beteiligter zu 26) -

27. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle O., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden I. X., B.-D.-Str. 2, C.,

- Beteiligter zu 27) -

28. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle T., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden Q. V., G. str. 7, J.,

- Beteiligter zu 28) -

Verfahrensbevollmächtigte zu 18. - 28.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

29. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle T., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden B. C., G. str. 7, J.,

- Beteiligter zu 29) -

30. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle
Niederlassungsgeschäftsstelle, vertreten durch den
Betriebsratsvorsitzenden G. X., I. Allee 14 B., C.,

- Beteiligter zu 30) -

Verfahrensbevollmächtigte zu 30.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

31. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /N., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden N. L., K.-L.-Weg 23, N.,

- Beteiligter zu 31) -

32. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /E., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden O. T., S. str. 3, E.,

- Beteiligter zu 32) -

33. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /H., vertreten
durch die Betriebsratsvorsitzende J. M., S.-E.-Str. 12, H.,

- Beteiligter zu 33) -

34. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /I., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden T. S., X. str. 21, I.,

- Beteiligter zu 34) -

35. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /C., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden C. X., B.-D.-Str. 2, C.,

- Beteiligter zu 35) -

Verfahrensbevollmächtigte zu 32. u. 35.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

36. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /P., vertreten
durch die Betriebsratsvorsitzende F. X., T. Linie 13, P.,

- Beteiligter zu 36) -

37. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /L., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden K. C., T. blatt 100, L.,

- Beteiligter zu 37) -

Verfahrensbevollmächtigte zu 37.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

38. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /F., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende B. T., S. allee 165, F.,

- Beteiligter zu 38) -

39. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende S. C., c. Allee 19, I.,

- Beteiligter zu 39) -

40. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende S. C., N. Str. 6, I.,

- Beteiligter zu 40) -

41. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG,
Niederlassungsgeschäftsstelle H., vertreten durch den
Betriebsratsvorsitzenden P. M., D.-N.-Str. 15, H.,

- Beteiligter zu 41) -

42. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden B. L., Am W.-U. 2, N.,

- Beteiligter zu 42) -

Verfahrensbevollmächtigte zu 39. - 42.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20, 22303
Hamburg,**

43. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /G. a. M., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden L. C., C. Str. 72, G.,

- Beteiligter zu 43) –

44. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle / X., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende T. I., C. straße 36, X.,

- Beteiligter zu 44) –

45. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /T., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende L. O., C. str. 31, T.,

- Beteiligter zu 45) –

46. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /L., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden O. K., Q. straße 1, L.,

- Beteiligter zu 46) –

47. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /C., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Q. L., B. str. 19, C.,

- Beteiligter zu 47) –

48. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /L., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden J. L., I.-I.-H.-Str. 3, L.,

- Beteiligter zu 48) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 44 - 48.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

49. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /E., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende B. L., N. str. 100, D.,

- Beteiligter zu 49) –

50. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /. I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende I. C., S. Str. 3, I.,

- Beteiligter zu 50) –

51. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Niederlassungsgeschäftsstelle C., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden B. E., I. damm 183, C.,

- Beteiligter zu 51) –

52. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /C., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende H. H., I. damm 183, C.,

- Beteiligter zu 52) –

53. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /O., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende B. C., C. str. 8 - 9, O.,

- Beteiligter zu 53) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 50. - 53.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

54. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /D., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende F. P., N. Weg 43, D.,

- Beteiligter zu 54) –

55. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden N. N., V. platz 12, N.,

- Beteiligter zu 55) –

56. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle 9./9. E., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden G. X., G. Str. 39, E.,

- Beteiligter zu 56) –

57. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /F., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende N. L., H.-T.-Str. 45, F.,

- Beteiligter zu 57) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 55. – 57.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

58. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /T., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden I. I., S. Str. 27, T.,

- Beteiligter zu 58) –

59. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /B., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden K. A., G. str. 7, J.,

- Beteiligter zu 59) –

60. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /L., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende T. N.-D., T. str. 20, L.,

- Beteiligter zu 60) –

61. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /T., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende E. G.-D., A. ring 2 a, T.,

- Beteiligter zu 61) –

62. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /V., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Q. I., C. str. 17, V.,

- Beteiligter zu 62) –

63. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /S., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende M. I., N. Str. 25, S.,

- Beteiligter zu 63) –

64. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /Q., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende, C. str. 17, Q,

- Beteiligter zu 64) –

65. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /C., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende N. C., L. str. 39, C.,

- Beteiligter zu 65) –

66. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle /O., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden V. T., F. Str. 17, O.,

- Beteiligter zu 66) –

67. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Niederlassungsgeschäftsstelle, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Q. C., Ý. ring 45, I.,

- Beteiligter zu 67) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 59. - 67.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

68. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle E., vertreten
durch die Betriebsratsvorsitzende B. W., S. str. 21, E.,

- Beteiligter zu 68) –

69. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle I., vertreten
durch die Betriebsratsvorsitzende T. T., X. str. 21 a, I.,

- Beteiligter zu 69) –

70. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle P., vertreten
durch die Betriebsratsvorsitzende L. U., T. linie 13, P.,

- Beteiligter zu 70) –

71. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle C., vertreten
durch den Betriebsratsvorsitzenden Dr. I. G., I. damm 183, C.,

- Beteiligter zu 71) –

72. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende Q. I., C. Allee 19, I.,

- Beteiligter zu 72) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 69. - 72.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp, Hjort, Wulff Partnerschaft, Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

73. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden X. H., K.-L.-Weg 23, N.,

- Beteiligter zu 73) –

74. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle N., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende H. T.-U., X. Damm 143 - 145, N.,

- Beteiligter zu 74) –

75. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle M., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende Z. T., U. Platz 3, M.,

- Beteiligter zu 75) –

76. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden X. X., G. str. 7, J.,

- Beteiligter zu 76) –

77. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle G., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende T. H., I.-von-T.-Str. 8 a, G.,

- Beteiligter zu 77) –

78. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle T., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden F. C., A. ring 2 a, T.,

- Beteiligter zu 78) –

Verfahrensbevollmächtigte 75. - 78.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp, Hjort, Wulff Partnerschaft, Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

79. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle H., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden X. C., D.-N.-Str. 15, H.,

- Beteiligter zu 79) –

80. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle L., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende F. I., I. I. H. Str. 3, L.,

- Beteiligter zu 80) –

81. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle M., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende C. T., F. Str. 17, O.,

- Beteiligter zu 81) –

82. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle L., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende L. L., S.-X.-Str. 1, L.,

- Beteiligter zu 82) –

83. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Niederlassungsgeschäftsstelle, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende C. Q., D.-N.-Str. 15, H.,

- Beteiligter zu 83) –

84. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle E., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende N. P.-C., I. str. 2, E.,

- Beteiligter zu 84) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 80. u. 84.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

85. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle P., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende B. T.-U., O. str. 15 B., P.,

- Beteiligter zu 85) –

86. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle L., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden H.-V. O., I.-I.-H.- Str. 3, L.,

- Beteiligter zu 86) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 86.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

87. -----

- Beteiligter zu 87) –

88. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle E., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende V. V., S. str. 3, E.,

- Beteiligter zu 88) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 88.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg,**

89. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle H., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende N. G., D.-N.-Str. 15, H.,

- Beteiligter zu 89) –

90. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle L., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende N. G., W. str. 38, L.,

- Beteiligter zu 90) –

91. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle S., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende T. Q., B. str. 2, S.,

- Beteiligter zu 91) –

92. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle E., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden L. L., G. Str. 39, E.,

- Beteiligter zu 92) –

93. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle F., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende D. E., H.-T.-Str. 45, F.,

- Beteiligter zu 93) –

94. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende N. I., C. Allee 19, I.,

- Beteiligter zu 94) –

95. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle C., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden L. T., B.-D.-Str. 2, C.,

- Beteiligter zu 95) –

96. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle O., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende L. T., H. flecken 68, O.,

- Beteiligter zu 96) –

97. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende C. L., X. str. 21 a, I.,

- Beteiligter zu 97) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 91. - 97.: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

98. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle N., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende B. Q., S. Str. 116, N.,

- Beteiligter zu 98) –

99. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle O.-Süd, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende K. L., W. str. 4, O.,

- Beteiligter zu 99) –

100. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle T., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende B. A., A. ring 2 B., T.,

- Beteiligter zu 100) –

101. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle M.-Nord, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende J. C., W. str. 4, M.,

- Beteiligter zu 101) –

102. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle L., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende T. O., T. str. 20, L.,

- Beteiligter zu 102) –

103. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle V., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende O. U., C. str. 17, V.,

- Beteiligter zu 103) –

104. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle S., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende C. H., Q.-T. str. 4 a, S.,

- Beteiligter zu 104) –

105. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle X., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende T. H., F. str. 12, X.,

- Beteiligter zu 105) –

106. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle G., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende D. M., L.-H.-Str. 8, G.,

- Beteiligter zu 106) –

107. des Betriebsrat F. Lebensversicherung AG, Geschäftsstelle Betreuungsgeschäftsstelle, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden H.-G. F., V. str. 34, H.,

- Beteiligter zu 107) –

Verfahrensbevollmächtigte zu 99. - 107: **Rechtsanwälte Müller-Knapp,
Hjort, Wulff Partnerschaft,
Kaemmererufer 20,
22303 Hamburg,**

108. des Betriebsrat E. AG Verbund E., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende J. C., P. wall 6, E.,

- Beteiligter zu 108) –

109. des Betriebsrat E. AG Verbund E., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden K. S., B. straße 5, E.,

- Beteiligter zu 109) –

110. des Betriebsrat E. AG Verbund E., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden T. B., C. straße 16, E.,

- Beteiligter zu 110) –

111. des Betriebsrat E. AG Verbund F., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden C. L., M. Straße 2 - 3, F.,

- Beteiligter zu 111) –

112. des Betriebsrat E. AG Verbund G., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden K. I., X.-L.-Straße 13, G.,

- Beteiligter zu 112) –

113. des Betriebsrat E. AG Verbund I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende H. T., L. markt 14 - 17, I.,

- Beteiligter zu 113) –

114. des Betriebsrat E. AG Verbund I., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende T. I., M.-F.-Straße 20, I.,

- Beteiligter zu 114) –

115. des Betriebsrat E. AG Verbund L., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende N. H., T. blatt 50 B, L.,

- Beteiligter zu 115) –

116. des Betriebsrat E. AG Verbund L., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden L.-I. C., T. Straße 4, L.,

- Beteiligter zu 116) –

117. des Betriebsrat E. AG Verbund M. vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden S. X., H. ring 9, M.,

- Beteiligter zu 117) –

118. des Betriebsrat E. AG Verbund N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden I. M., Am W.-U. 2, N.,

- Beteiligter zu 118) –

119. des Betriebsrat E. AG Verbund N., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden K. A., L.-M.-Platz 10, N.,

- Beteiligter zu 119) –

120. des Betriebsrat E. AG Verbund O., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden K.-N. C., C. straße 11 C, O.,

- Beteiligter zu 120) –

121. des Betriebsrat E. AG Verbund T., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden N. N., I. Straße 68 - 70, T.,

- Beteiligter zu 121) –

122. des Betriebsrat E. AG Verbund V., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden V. N., T. straße 3, V.,

- Beteiligter zu 122) –

123. des Betriebsrat E. AG Verbund X. Betriebsrat E. AG Verbund E., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden U. I., X. straße 9 - 11, X.,

- Beteiligter zu 123) –

124. des Betriebsrat E..B..T.. Allgemeine S. GmbH Bezirksdirektion L., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden W. G., T. straße 19 a, L.,

- Beteiligter zu 124) –

**Verfahrensbevollmächtigte zu 124.: Rechtsanwälte Löffler, Steigermann,
Krieger & Partner
Jahnstraße 6, 76133 Karlsruhe**

125. -----

- Beteiligter zu 125) –

126. -----

- Beteiligter zu 126) –

127. -----

- Beteiligter zu 127) –

128. des Betriebsrat F. Versicherung AG und W. Lebensversicherung AG,
Bezirksdirektion D., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden S.-Q.
N., E. Straße 2, D.,

- Beteiligter zu 128) –

129. -----

- Beteiligter zu 129) –

130. -----

- Beteiligter zu 130) –

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 12.02.2014
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Glombitza und den ehrenamtlichen
Richter Guilleaume

b e s c h l o s s e n :

1. **Die Beschwerde der Beteiligten zu 1., 8., 9., 10., 13., 15., 18.-28, 30., 32.-35., 37., 39., 42., 44.-48., 50.-53., 55.-57., 59.-67., 69.-72., 75.-78., 80.-84., 86., 88., 91.-97., 99.-107. wird zurückgewiesen.**
2. **Die Beschwerde der Beteiligten zu 14. und 16. wird zurückgewiesen.**
3. **Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

G R Ü N D E:

Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans.

B..

Die Beteiligte zu 2) ist die Konzernobergesellschaft einer deutschlandweit tätigen Versicherungsgruppe mit Sitz in E.. Der Beteiligte zu 1) ist der in diesem Konzern gebildete Konzernbetriebsrat. Die Beteiligten zu 3) bis 7) sind zu dem Konzern gehörige Unternehmen. Die Beteiligten zu 8) bis 12) sind die bei diesen Unternehmen gebildeten Gesamtbetriebsräte, wobei der Beteiligte zu 12) der gemeinsame Gesamtbetriebsrat der Beteiligten zu 6) und 7) ist. Die Beteiligten zu 12) bis 128) sind örtliche Betriebsräte. Diese örtlichen Betriebsräte waren teilweise gesellschaftsübergreifend für tarifvertraglich gebildete Repräsentationseinheiten zuständig. Dies traf z.B. auf die Beteiligten zu 13) bis 17) zu. Der Beteiligte zu 14) war dabei der Betriebsrat der F. Hauptverwaltung in E., der insgesamt mehr als 3.000 Mitarbeiter vertrat. Im Hinblick auf die Struktur des Konzerns hieß es in der Konzernbetriebsvereinbarung vom 15.02.2007 zu Nr. 1, dass „sich die Gesellschaften der F. als ein Unternehmen verstehen und verhalten“. In der Konzernspitze waren die Ressorts „E1“ bis „E10“ gebildet. Die Arbeitszeit war im Konzern einheitlich in einer Konzernbetriebsvereinbarung geregelt.

Die Beteiligte zu 2) plante unter dem Titel „Initiative Zukunft Vertrieb“ u.a. eine Umstrukturierung des Vertriebs sowie eine Konzentration der Zentralbereichsfunktionen der Beteiligten zu 3) bis 7). Es existierten bei diesen Beteiligten fünf verschiedene Vertriebskanäle mit jeweils unterschiedlichen Führungsstrukturen, Steuerungs- und Vergütungssystemen sowie Verträgen und Verkaufsansätzen. Des Weiteren verfügte die Beteiligte zu 3) bisher über rund vier Vertriebs- und 43 Regionaldirektionen, die Beteiligte zu 4) über vier Vertriebs- und 17 Regionaldirektionen, die Beteiligte zu 5)

über vier Vertriebs- und 46 Regionaldirektionen sowie die Beteiligten zu 6) und 7) über fünf Vertriebs- und 72 Regionaldirektionen. Im Rahmen der sogenannten „Initiative Zukunft Vertrieb“ war beabsichtigt, diese Betriebs- bzw. Vertriebs- und Regionaldirektionen auf eine einheitliche Vertriebsgesellschaft zu übertragen. Innerhalb dieser Vertriebsgesellschaft sollten dann die Vertriebskanäle der Beteiligten zu 3) und 4) zur sogenannten „F.-Stammorganisation“ und der Beteiligten zu 5) bis 7) zur sogenannten „F.-Ausschließlichkeitsorganisation“ zusammengefasst werden. Die Zusammenlegung sollte dabei derart erfolgen, dass zum einen die Betriebs- und Regionaldirektionen der Beteiligten zu 4) in den Betriebs- und Regionaldirektionen der Beteiligten zu 3) und zum anderen die Vertriebs- und Regionaldirektionen der Beteiligten zu 5) in den Vertriebs- und Regionaldirektionen der Beteiligten zu 6) und 7) aufgehen. Innerhalb der geplanten sogenannten „F.-Stammorganisation“ sollte es sodann künftig vier Vertriebs- und 54 Regionaldirektionen an 36 Standorten geben. 16 bisherige Regionaldirektionsstandorte sollten geschlossen werden. Innerhalb der geplanten sogenannten „F.-Ausschließlichkeitsorganisation“ sollte es künftig fünf Vertriebs- und 66 Regionaldirektionen an 65 Standorten geben. 12 bisherige Regionaldirektionsstandorte sollten geschlossen werden. Die Zentralbereichsfunktionen sollten am Standort E. konzentriert werden. Von der „Initiative Zukunft Vertrieb“ sollten nach dem Planungsstand März 2012 im Ausgangspunkt insgesamt 5.398 Mitarbeiterkapazitäten betroffen sein. 4847 dieser Mitarbeiterkapazitäten sollten auf die neue Vertriebsgesellschaft übertragen werden. Die übrigen 451 Mitarbeiterkapazitäten sollten dagegen nicht auf sie übertragen werden, sondern etwa im bisherigen Unternehmen verbleiben. Von den übertragenen 4.847 Mitarbeiterkapazitäten sollten so in der neuen Vertriebsgesellschaft aufgrund des in ihr entstehenden Personalüberhangs insgesamt 1.224 Mitarbeiterkapazitäten abgebaut werden, so dass am Ende 3.632 Mitarbeiterkapazitäten in der neuen Vertriebsgesellschaft verbleiben sollten. Von der geplanten Zusammenlegung der Vertriebskanäle in der sogenannten „F.-Stammorganisation“ einerseits und der „F.-Ausschließlichkeitsorganisation“ andererseits sollten nach dem Planungsstand März 2012 im Ausgangspunkt 1.548 bzw. 1.349 Mitarbeiterkapazitäten betroffen sein, von denen lediglich 112 bzw. 85 im bisherigen Unternehmen verbleiben sollen, wo hingegen 1.436 bzw. 1.274 auf die neue Vertriebsgesellschaft übertragen werden sollten. Dort sollten aufgrund des entstehenden Personalüberhangs sodann einerseits 434 und andererseits 320 Mitarbeiterkapazitäten abgebaut werden, so dass in der „F.-Stammorganisation“ 1.002 und in der „F.-Ausschließlichkeitsorganisation“ 954 Mitarbeiterkapazitäten verbleiben sollten. Der geplante Personalabbau sollte dabei einerseits durch den Abschluss von Aufhebungs- und Altersteilzeitverträgen, durch Vorruhestandsregelungen und durch einvernehmliche Versetzungen realisiert werden. Andererseits wurden auch (Änderungs-)Kündigungen in Betracht gezogen. In die in diesem Zusammenhang erforderlich werdende Sozialauswahl sollten dabei jeweils die Mitarbeiter einbezogen werden, die künftig in einer Betriebs- bzw. Vertriebs- oder Regionaldirektion zusammengefasst werden. Die sozial schutzbedürftigsten Mitarbeiter sollten sodann in den zusammengelegten Betriebs- bzw. Vertriebs- und Regionaldirektionen verbleiben, während die sozial weniger schutzbedürftigen Arbeitnehmer ggf. auf andere freie Ar-

beitsplätze an anderen Standorten innerhalb der Vertriebsgesellschaft versetzt werden sollten.

Nachdem die Arbeitnehmervertreter über die Wirtschaftsausschüsse der Beteiligten zu 3) bis 7) im Frühjahr 2012 erstmals über die geplante „Initiative Zukunft Vertrieb“ unterrichtet wurden, erörterten der Beteiligte zu 1) und die Beteiligten zu 8) bis 12) die Zuständigkeit für den Abschluss des diesbezüglich erforderlichen Interessenausgleichs und Sozialplans. Im Rahmen dieser Erörterung nahmen diese Beteiligten übereinstimmend eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für den erforderlichen Interessenausgleich an. Dagegen vertraten sie im Hinblick auf die Zuständigkeit für den erforderlichen Sozialplan unterschiedliche Ansichten. Während der Beteiligte zu 1) und die Beteiligten zu 8) bis 10) eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats annahmen, sahen die Beteiligten zu 11) und 12) die Beteiligten zu 8) bis 12), d.h. die Gesamtbetriebsräte als zuständig an. Die Beteiligten zu 2) bis 7) baten daraufhin den Beteiligten zu 1) und die Beteiligten zu 8) bis 12) per E-Mail vom 30.7.2012 um Mitteilung, welches Mitbestimmungsgremium bzw. welche Mitbestimmungsgremien sie für die Sozialplanverhandlungen kraft Gesetzes als zuständig ansehen. Daraufhin teilten der Beteiligte zu 1) und die Beteiligten zu 8) bis 10) mit, dass sie die originäre Zuständigkeit für die Verhandlung und den Abschluss des Sozialplans beim Konzernbetriebsrat sähen. Vorsorglich fassten die Beteiligten zu 8) bis 10) zudem Delegationsbeschlüsse zu Gunsten des Konzernbetriebsrats. Die Beteiligten zu 11) und 12) vertraten hingegen die Ansicht, dass die Zuständigkeit für die Verhandlung und den Abschluss des Sozialplans bei den Gesamtbetriebsräten läge. Sie bildeten ein gemeinsames Verhandlungsgremium. Die Beteiligten zu 2) bis 7) teilten dem Konzernbetriebsrat und den Beteiligten zu 8) bis 12) daraufhin per E-Mail vom 13.8.2012 mit, dass ihrer Ansicht nach die Zuständigkeit für die Verhandlung und den Abschluss von Sozialplänen bezüglich der geplanten „Initiative Zukunft Vertrieb“ bei den Gesamtbetriebsräten liege und sie daher beabsichtigen, mit ihnen in entsprechende Verhandlungen einzutreten. U.a. die Beteiligten zu 14) und 16) fassten vorsorglich einen Delegationsbeschluss zu Gunsten des Gesamtbetriebsrats mit der Befugnis zur Weiterdelegation auf den Konzernbetriebsrat, behielten sich aber den Abschluss des Sozialplans vor.

Im Rahmen eines Informationsgesprächs am 24.08.2012 unterbreitete die Arbeitgeberseite dem Konzernbetriebsrat ein Angebot über ein Sofortprogramm, das den befristeten Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen und Regeln für Aufhebungsverträge mit Abfindung, Vorruhestand und Altersteilzeit enthielt. Im Folgenden verhandelte die Arbeitgeberseite mit dem Konzernbetriebsrat über einen Interessenausgleich und das Sofortprogramm. Zum Sofortprogramm überreichte die Arbeitgeberseite dem Konzernbetriebsrat am 22.11.2012 einen Entwurf. Dieser enthielt eine Protokollnotiz in deren Nr. 3 es hieß:

„Die hier genannten Mittel werden von den Gesellschaften (Vertragsarbeitgeber der betroffenen Mitarbeiter) bereitgestellt; die Mittel sind nach Grund und Höhe nicht voneinander abhängig, sondern sind je-

weils einzelnen von jeder Gesellschaft gebildet. Nicht aufgebrauchte Mittel stehen den Gesellschaften zu.“

Wegen der weiteren Einzelheiten des Entwurfs und der Protokollnotiz wird auf Anlage KBR 5 zum Schriftsatz vom 27.11.2012 und auf Anlage AG 5 zum Schriftsatz vom 18.12.2012 Bezug genommen. Konzernbetriebsrat und Arbeitgeberseite verhandelten am 22.10.2012, 23.10.2012, 26.11.2012 und 27.11.2012 über das Sofortprogramm.

Mit dem Konzernbetriebsrat wurden zudem Verhandlungen über Sozialpläne für die Beteiligten zu 2) bis 4) geführt, wobei der Konzernbetriebsrat für sich die originäre Zuständigkeit insgesamt in Anspruch nahm, die Arbeitgeberseite sich hingegen auf die Delegationsbeschlüsse bezog. Weiter verhandelte die Arbeitgeberseite mit den Beteiligten zu 11) und 12) über einen Sozialplan.

Die Beteiligten zu 6) und 7) schlossen am 07.12.2012 mit dem Beteiligten zu 12) eine Gesamtbetriebsvereinbarung über einen Sozialplan zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ sowie über einen Rahmensozialplan ab. Die Beteiligte zu 5) schloss mit dem Beteiligten zu 11) am 07.12.2012 eine Gesamtbetriebsvereinbarung über einen Sozialplan zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ sowie über einen Rahmensozialplan ab. In diesen Sozialplänen wurde der Nachteilsausgleich für die Mitarbeiter getrennt nach Innen- und Außendienst und unterteilt nach Verbleib und Ausscheiden geregelt. Bei Verbleib wurden Qualifikations- und Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Hinzu kam ein Mobilitätspaket im Falle des Arbeitsplatzwechsels. Im Falle des Ausscheidens wurden Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen vereinbart, sowie Leistungen bei Ausscheiden, insbesondere Abfindungen. Maßgeblich war, ob eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem angemessenen Arbeitsplatz bestand oder nicht. Einbezogen wurden dabei auch Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, differenziert danach, ob es sich um ein Unternehmen der N. Re-Gruppe handelte oder nicht. Der Sozialplan mit dem Beteiligten zu 11) enthielt zudem eine Protokollnotiz zur Überführung der Mitarbeiter der E..B..T.. in das Vergütungssystem der F. W.. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage „Bet. 12 (1)“ zum Schriftsatz des Beteiligten zu 12) vom 07.01.2013 bzw. die Anlage zum Schriftsatz des Beteiligten zu 11) vom 08.01.2013 Bezug genommen. In einer Protokollnotiz zum Sozialplan mit dem Beteiligten zu 12) wurden Sonderregelungen für Qualifizierungs-/Schulungsmaßnahmen getroffen. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage „Bet. 12 (2)“ zum Schriftsatz des Beteiligten zu 12) vom 07.01.2013 Bezug genommen.

Eine Konzernbetriebsvereinbarung betreffend ein konzernweites Stellenbesetzungsverfahren endete am 31.12.2012 ohne Nachwirkung. Die Arbeitgeberseite vereinbarte schließlich am 07.02.2013 mit dem Konzernbetriebsrat ein Sofortprogramm als Eckpunktepapier. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das als Anlage Bf3 zur Beschwerdebeurteilung zur Akte gereichte Eckpunktepapier Bezug genommen.

Am 05.06.2013 kam es mit dem Konzernbetriebsrat zu einer Einigung über eine Sozialplanfassung für den Vertriebsstrang „F.-Ausschließlichkeitsorganisation“. Gleichzeitig kam es an diesem Tag mit dem Konzernbetriebsrat zu einer gesonderten Vereinbarung, wonach die Arbeitgeberseite bestimmte Zugeständnisse im Interessenausgleich davon abhängig machte, dass die Sozialpläne für die Beteiligten zu 2) bis 4) abgeschlossen werden. Wegen der weiteren Einzelheiten dieser Vereinbarung wird auf die Anlage Bf1 zur Beschwerdebeurteilung Bezug genommen. Der Beteiligte zu 9) lehnte das vorgenannte „Gesamtpaket“ ab und widerrief die Delegation gegenüber dem Konzernbetriebsrat. Am 06.06.2013 schrieb der Arbeitsdirektor dem Beteiligten zu 9), dass man in einem Einigungsstellenverfahren nicht auf dem Ergebnis vom 05.06.2013 aufsetzen, sondern ein deutlich reduziertes Sozialplanangebot unterbreiten werde, womit auch die Grundlage für die Zugeständnisse auf der Ebene des Interessenausgleichs entfielen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die als Anlage Bf 2 der Beschwerdebeurteilung zur Akte gereichte E-Mail vom 06.06.2013 Bezug genommen.

Am 21.06.2013 vereinbarten die Beteiligten zu 2) und 8) einen Sozialplan. Am 29.07.2013 schlossen der Konzernbetriebsrat und die Beteiligten zu 2) bis 7) einen Interessenausgleich zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ (im Folgenden IntA IZV). Dieser fasste die geplanten Maßnahmen zunächst wie folgt zusammen:

„II. Zusammenfassung der geplanten Maßnahmen

Ziel der Initiative Zukunft Vertrieb (nachfolgend auch IZV) ist die Verbesserung der Beratungsqualität für den Vertrieb der F.-Produkte, die Herstellung verbesserter, leistungsfähigerer Strukturen und die Reduzierung der Kosten. Hierzu sollen insbesondere die heute existierenden 5 Ausschließlichkeitsorganisationen zu zukünftig zwei Ausschließlichkeitsorganisationen (F. Stammorganisation und F. Ausschließlichkeitsorganisation; nachfolgend gemeinsam auch AOen) mit zukunftsfähiger Größe und weitgehend einheitlichen Strukturen zusammengeführt werden. Darüber hinaus sollen weitere, nachfolgend beschriebene Restrukturierungsmaßnahmen innerhalb der einzelnen Vertriebskanäle im Fokus von IZV durchgeführt werden. Die Parteien sind sich darüber einig, dass es sich bei IZV um eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne von § 2 des Rationalisierungsschutzabkommens für das private Versicherungsgewerbe vom 22.07.2011 handelt.

Die Bezeichnungen für die Vertriebseinheiten variieren heute zwischen den beteiligten Gesellschaften; sie werden hier und im Folgenden als Vertriebsdirektionen (VDen, Einzahl VD) und Regionaldirektionen (RDen, Einzahl RD) bezeichnet; VDen und RDen werden zusammenfassend auch als Direktionen bezeichnet. Für die derzeitigen Bezeichnungen wird, soweit nicht ausdrücklich angegeben, auf die Anlagen verwiesen.

Soweit RDen/OEen zusammengelegt und/oder eingegliedert werden, erfolgt eine Gesamtbetrachtung bezüglich der MAK der

beteiligten RDen/OEen.

1. F. Stamm-Organisation

Die von der F. Leben heute betriebenen Vertriebskanäle F. Stamm-Organisation (Agenturvertrieb und Zielgruppenvertrieb, F. T.-B. und F. T.-Z) und OVG werden mit dem von der E. betriebenen Vertriebskanal HBO (hauptberufliche Organisation) zum neuen Vertriebskanal der F. Stamm-Organisation zusammengeführt. Die zu betreuenden Vertriebsregionen (Vertriebspartner, Bestände, Produktion) werden teilweise neu strukturiert. Die Führungsspannen werden marktüblichen Verhältnissen angepasst bzw. angenähert. Die Unterstützung durch Innendienstkräfte wird angepasst, dezentral durchgeführte Verwaltungsaufgaben werden zur Entlastung der RDen stärker zentralisiert.

Die Zielstruktur der F. Stamm-Organisation umfasst 4 VDen (Nord, P., Süd und West, die in I., C., N. und E. angesiedelt sein werden) und 36 RDen sowie die Spezialorganisation 55plus mit einer VD in I. und 13 RDen sowie die Spezialorganisation DKVplus mit einer VD und 5 RDen in L..

Die Spezialorganisation 55plus wird als Zielgruppenvertrieb für Senioren aufgestellt. Die RDen der 55plus werden als eigene Betriebe an den Standorten der RDen der Agentur- und Zielgruppenorganisation der F. Stamm-Organisation angesiedelt, an diese angegliedert und mit diesen eine gemeinsame Infrastruktur haben.

Die Spezialorganisation DKVplus wird als Gesundheitsvertrieb unter zentraler Leitung aus L. aufgestellt. Die RDen der DKVplus werden ebenfalls am F. Standort L. angesiedelt.

2. F. Ausschließlichkeitsorganisation

Die von der F. Vers/W. und E..B..T.. betriebenen Vertriebskanäle F. W. und E..B..T.. werden zur F. Ausschließlichkeitsorganisation zusammengeführt. Die zu betreuenden Vertriebsregionen (Vertriebspartner, Bestände, Produktion) werden teilweise neu strukturiert. Die Führungsspannen werden marktüblichen Verhältnissen angepasst bzw. angenähert. Die Unterstützung durch Innendienstkräfte wird angepasst, dezentral durchgeführte Verwaltungsaufgaben werden zur Entlastung der RDen stärker zentralisiert.

Die Zielstruktur der F. Ausschließlichkeitsorganisation umfasst 5 VDen (Nord, P., Süd, Südwest und West, die in I., C., N., N. und E. angesiedelt sein werden) und 67 RDen an 66 Standorten (Standort C. mit 2 RDen).

3. Spezialisten

Jeder RD in der F. Stamm-Organisation (dort mit Ausnahme der Spezialorganisationen 55plus und DKVplus) und in der F. Ausschließlichkeitsorganisation wird je ein Spezialist der Segmente Komposit, Gesundheit und Leben zugeordnet (Kompositversicherungsspezialist, Krankenversicherungsspezialist, Lebensversicherungsspezialist). Die Kernaufgaben der Spezialisten sind:

- kundenorientierte und fachlich hochwertige Beratung der Vertriebspartner,
- aktive Vertriebsunterstützung in spezifischen Bereichen des Privat- und Firmenkundengeschäfts,
- Erbringung einer Multiplikatoren- und Koordinationsfunktion für die Segmente.

Dem Agenturvertrieb und dem Strukturvertrieb des Vertriebskanals F. Pro werden insgesamt 9 MAK Lebensversicherungsspezialisten, 15 MAK Krankenversicherungsspezialisten und 15 MAK Kompositversicherungsspezialisten zugeordnet. Diese werden organisatorisch und disziplinarisch in der Organisations-Direktion F.-Pro angesiedelt und geführt, aber in der Fläche (in den Vertriebsstellen und bei den Vermittlern und Kunden) präsent sein.

Die Geschäftsfelder S. und Unfall deckt der Kompositversicherungsspezialist ab. Die Spezialisten werden disziplinarisch den Leitern der RDen unterstellt und fachlich aus den jeweiligen Segmenten geführt.

Es wird eine einheitliche Fertigungstiefe innerhalb von E 10 sowie eine einheitliche Schnittstelle zu den einzelnen Segmenten (Leben, Gesundheit und Komposit) angestrebt.

Die Aufgaben der Spezialisten im Vertrieb sowie die der Vertriebsunterstützer der Segmente werden teilweise neu definiert und auf das neue Aufgabenprofil konzentriert.

4. Kooperationen

Das Kooperationsgeschäft mit externen Partnern und Banken – mit Ausnahme von Maklern sowie der in die F. Stamm-Organisation und in die F. Ausschließlichkeitsorganisation direkt eingebundenen Kooperationspartner – wird im heutigen Ressort Bankenvertrieb in einer Organisationseinheit (OE, Mehrzahl OEen) gebündelt und neu strukturiert; das Ressort Bankenkooperation wird in Banken- und Kooperationsvertrieb umbenannt.

4.1. Die bisherige OE DK07 wird aufgeteilt; der Teil der OE, der bislang externe Kooperationen betreut hat, wird in die OE Banken- und Kooperationsvertrieb verlagert und bildet dort die OE Vertriebskooperation E. mit Leitung in L.. Der verbleibende Teil

der DK07 wird geschlossen.

Die heute den BDen 580, 594, 678, 723, 732, 734, 739 des Vertriebsweges F. Bankenkooperationen zugeordneten Krankenversicherungsspezialisten werden der OE Vertriebskooperation E. zugeordnet. Sie sollen in der Zielstruktur die Betreuung der zukünftigen OE Banken- und Kooperationsvertrieb sicherstellen.

4.2 Die OEn zur Betreuung von Kooperationen mit Fremdversicherungsunternehmen (Fremd-VU) sowie mit sonstigen, externen Kooperationen werden in die OE Banken- und Kooperationsvertrieb verlagert und dort in einer neuen OE Fremd-VU/sonstige Kooperationen in E. zusammengefasst.

4.3 Die Kooperationen mit Produktgebern (Standardprodukteinkauf und Ventilgeschäft) werden in die OE Banken- und Kooperationsvertrieb verlagert und dort in einer neuen OE Produktkooperationen in E. zusammengefasst.

5. E10-Stabsfunktionen

Die Zentralbereiche, die OEn Koordination, Betreuung Vertrieb (KBV bzw. KBV/VD) und die dezentralen OEn in den Vertriebsstellen mit Zentralfunktionen werden neu strukturiert:

5.1. Die Zentralbereiche werden funktional in 4 zentralen OEn (Vertriebssteuerung; Bildung/Verkaufsförderung; Personal Vertrieb, IT-Koordination Vertrieb) aufgestellt. Diese 4 OEn werden künftig von einem Vorstand Zentralbereiche innerhalb des Vertriebsressorts in E. geführt. Die OE Vertriebsentwicklung, die bisher Teil der ehemaligen OE Vertriebssteuerung war, wird als selbstständige OE direkt vom Vertriebsvorstand der F. (Ressort E10) geführt.

5.2. Die KBV/VD der Vertriebskanäle der F. Leben (F. Stamm-Organisation und OVG) und der E. werden der Zusammenlegung der Vertriebskanäle folgend zu einer Organisations-Direktion (OD, Mehrzahl ODen) der F. Stamm-Organisation in I. zusammengefasst. Die KBV/VD der F. W. und der E..B..T.. werden der Zusammenlegung der Vertriebskanäle folgend zu einer OD der F. Ausschließlichkeitsorganisation in F. zusammengefasst. Verschiedene bisher in den KBV/VDen in den Vertriebskanälen wahrgenommene Tätigkeiten werden in die Zentralbereiche verlagert.

5.3 Die RDen und VDen werden von verschiedenen zentralen Verwaltungsaufgaben entlastet; diese Aufgaben werden zentralisiert und den Zentralbereichen zugewiesen. Die dezentralen OEn mit Zentralfunktionen in den Vertriebsstellen werden dementsprechend angepasst und neu strukturiert.

6. Vertriebsgesellschaft

Die in den zukünftigen Vertriebskanälen F. Stamm-Organisation und F. Ausschließlichkeitsorganisation Beschäftigten – einschließlich der den ODen, jedoch mit Ausnahme der künftig den Zentralbereichen E10 zugeordneten Beschäftigten – sollen in der Vertriebsgesellschaft (F. Vertrieb) zusammengefasst werden. Diese sollen (mit Wirkung voraussichtlich zum 31.03.2014) auf die F. Vertrieb übergehen. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse soll im Wege eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB erfolgen, unabhängig von dem Stand der übrigen Maßnahmen im Rahmen des Projekts IZV. Darüber hinaus ist geplant, dass die den Vertriebskanälen F. Pro und Banken- und Kooperationsvertrieb im Ressort E10 zugeordneten Beschäftigten (einschließlich der den ODen zugeordneten Beschäftigten) ebenfalls im Wege eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB voraussichtlich zum 31.03.2014 auf die F. Vertrieb übergehen. Die dem Maklervertrieb zugeordneten Beschäftigten sollten erst nachgelagert übergehen.

7. MAK-Anpassung im Ressort E 10

7.1. Derzeit (Stichtag März 2012) sind dem Ressort E 10 insgesamt 5.398 MAK, davon 2.482 MAK dem Innendienst und 2.916 MAK dem angestellten Außendienst zugeordnet. Im Rahmen von IZV werden hiervon 4.816 MAK betrachtet (2.026 MAK im Innendienst sowie 2.790 MAK im angestellten Außendienst).

7.2. Die geplanten Maßnahmen im Rahmen von IZV führen insgesamt zu einer Anpassung des Beschäftigungsbedarfes und damit zu einem Abbau von insgesamt 1.063 MAK im Ressort E10, davon 467 MAK im Innendienst sowie 596 MAK im angestellten Außendienst.

7.3. 35 MAK werden in den Ressorts E7 und E8 im Rahmen von IZV aufgebaut. Zusätzlich werden im Rahmen von IZV einzelne MAK in andere Ressorts verlagert:

- 4 MAK werden in das Ressort E1 verlagert (3 MAK in die Konzernentwicklung, 1 MAK in den Bereich interne Unternehmenskommunikation)
- 3 MAK werden in das Ressort E5 in die Bereich EO verlagert

7.4. Durch weitere gesondert laufende Projekte ist geplant, insgesamt weitere 105 MAK, die zu den Einheiten gehören, die im Fokus von IZV liegen, aus dem Ressort E 10 wie folgt zu verlegen oder abzubauen:

- im Rahmen des laufenden gesonderten Projekts BVV: Übertragung von 24 MAK aus in IZV betrachteten Einheiten an

- das Ressort E4. Darüber hinaus werden im Rahmen des Projekts BVV weitere MAK aus dem Ressort E10 in das Ressort E4 verlagert. Da sie jedoch die in IZV betroffenen Einheiten nicht tangieren, werden sie in diesem Interessenausgleich nicht berücksichtigt.
- im Rahmen des laufenden gesonderten Projekts Harmonisierung Personal: Übertragung von 81 MAK aus in IZV betrachteten Einheiten an das Ressort E4. Darüber hinaus werden im Rahmen des Projekts Harmonisierung Personal weitere MAK aus dem Ressort E10 in das Ressort E4 verlagert. Da sie jedoch die in IZV betrachteten Einheiten nicht tangieren, werden sie in diesem Interessenausgleich nicht berücksichtigt.
 - im Rahmen des gesondert laufenden Projekts Marketing kommt es zu Verschiebungen von einzelnen MAK innerhalb des Ressorts E10. Der Zentralbereich Marketing selbst ist nicht Teil von IZV und wird somit in diesem Interessenausgleich nicht betrachtet. Dies beinhaltet insbes. auch mögliche MAK-Verlagerungen aus dem Zentralbereich Marketing des Ressorts E10 in die Ressorts E1 und E4 im Rahmen des Projekts Marketing.

Die Zielstrukturen dieser Projekte sind in die in diesem Interessenausgleich beschriebenen Zielstrukturen der Initiative Zukunft Vertrieb bereits eingeflossen. Soweit sich Änderungen in den gesonderten Projekten ergeben, die Auswirkungen auf die Initiative Zukunft Vertrieb haben, werden diese im Rahmen der Initiative Zukunft Vertrieb jeweils nachvollzogen.

7.5. In der Zielstruktur werden insgesamt 4.227,5MAK dem Ressort E10 zugeordnet sein, davon 1.906,5 MAK im Innendienst und 2.321 MAK im angestellten Außendienst. Hiervon sind 582 MAK von IZV nicht umfasst und werden daher im Folgenden nicht betrachtet.

7.6. Die Nennung von MAK oder sonstigen Kopffzahlen (gleich ob ganzzahlig oder dezimal) für Beschäftigte (d. h. nicht für Vertriebspartner) sind als **SOLL-MAK** zu verstehen. [Fußnote 1] Die nachfolgend beschriebenen Zielstrukturen und die nachfolgend beschriebenen möglichen Abweichungen davon im Einzelfall sind für die Umsetzung von IZV maßgeblich; daraus folgt keine Bindung über die Laufzeit dieses Interessenausgleiches hinaus. Sämtliche MAK oder sonstige Kopffzahlen für den Innendienst sind zum Stichtag 01.03.2012, für den Außendienst zum Stichtag 31.03.2012 berechnet.“

Es folgte sodann im IntA IZV zu III. die Detaildarstellung der geplanten Maßnahmen. Zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen hieß es dort jeweils:

„Zur Umsetzung erfolgen personalwirtschaftliche Maßnahmen. Diese umfassen insbesondere Versetzungen (z. B. hinsichtlich Art, Ort und

Zeit der Arbeit), Änderungen von Weisungs- und Berichtslinien, Änderungen von Einsatz- und Betreuungsgebieten, einvernehmliche Regelungen mit den Beschäftigten (z.B. Aufhebungsvereinbarung, Vorruhestandsvereinbarung, ATZ-Vereinbarung) sowie Änderungskündigungen und – soweit nicht durch gesonderte Vereinbarungen beschränkt oder ausgeschlossen und stets als letztes Mittel – auch Beendigungskündigungen.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten IntA IZV Bezug genommen. Zu diesem gab es als Begleitmaßnahme eine Konzernbetriebsvereinbarung zur Einsatzreserve und zu einer Clearingstelle, die auch von den Gesamtbetriebsräten mit unterzeichnet wurde. Es wurden bei einer nicht an der „Initiative Zukunft Vertrieb“ beteiligten F.-Gesellschaft 60 befristete Stellen geschaffen, die von hiervon besonders Betroffenen angeboten werden sollten. Es wurde zudem die Vergütung in der neuen Gesellschaft vereinbart, und zwar unter Bezugnahme auf die Berechnungsmodalitäten im Sozialplan der Beteiligten zu 7) mit einer Protokollnotiz, in der es hieß:

„Die Zugrundelegung des erwähnten Sozialplanes erfolgt ohne Präjudiz für ausstehende Sozialplanverhandlungen. Sollten sich aus anderen Sozialplanverhandlungen andere Regelungen ergeben, erfolgt die Berechnung entsprechend den jeweils anwendbaren Sozialplanregelungen für die jeweiligen Mitarbeiter.“

Am 30.07.2013 vereinbarten die Beteiligten zu 4) und 10) einen Sozialplan. Da sich die Arbeitgeberseite mit dem Beteiligten zu 9) nicht auf einen Sozialplan einigen konnte, rief der Beteiligte zu 9) die im Eckpunktepapier vom 07.02.2013 vorgesehene Einigungsstelle an. Diese stellte durch Spruch vom 15.08.2013 ihre Unzuständigkeit fest. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Spruch nebst Begründung Bezug genommen. Die Beteiligte zu 9) erteilte deshalb ihren Beschäftigten am 20.08.2013 eine Gesamtzusage, die bestimmte Regelungen des Sozialplans vom 21.06.2013 aufnahm, andere hingegen ausschloss. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Schreiben vom 20.08.2013 Bezug genommen.

Der Beteiligte zu 1) und die Beteiligten zu 8), 9), und 10) sowie zu 13), 15), 18) und 19) haben die Ansicht vertreten, die originäre Zuständigkeit für den Abschluss des Sozialplans liege gemäß § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei dem Konzernbetriebsrat. Diese Zuständigkeit folge entgegen der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zunächst aus der unstreitigen Zuständigkeit für den Interessenausgleich. Einheitlich zu betrachtende „Angelegenheit“ sei die Betriebsänderung, nicht aber getrennt der Interessenausgleich und der Sozialplan. Beide Beteiligungsinstrumente ließen sich nicht trennen, sondern bedingten sich gegenseitig. Unabhängig davon liege eine Angelegenheit vor, die nicht durch die Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte geregelt werden könne. Es liege ein unternehmensübergreifendes Sanierungskonzept mit einem gemeinsamen, auf den Konzern bezogenen Sozialplanvolumen vor. Hierzu haben

diese Beteiligten behauptet, dass das Vorstandsmitglied Dr. N. am 22.10.2012 dem Konzernbetriebsrat einen dreistelligen Millionenbetrag genannt habe, den er als Budget bezeichnet habe. Dieses werde von der Arbeitgeberseite für das Sofortprogramm und den späteren Sozialplan zusammen zur Verfügung gestellt. Es teile sich in verschiedene Töpfe, u.a. für Vorruhestandsleistungen sowie für Abfindungen und alle sonstigen Leistungen auf. Eine Unterteilung nach den verschiedenen Unternehmen sei dabei nicht vorgenommen worden. Sollte es nicht zu einem „Wettrennen“ der einzelnen Gesamtbetriebsräte kommen, müsse dieses Budget einheitlich verteilt werden. Dem stehe Nr. 3 des Entwurfs der Protokollnotiz zum Entwurf des Sofortprogramms (Stand 22.11.2012) nicht entgegen. Es handele sich insoweit um eine willentlich mit dem Konzernbetriebsrat zu verhandelnde Aufteilung des konzerneinheitlich vorgegebenen Budgets. Wie im Falle einer Insolvenz wirke sich vorliegend das von dem Konzern vorgegebene Budget aus, zumal die „Initiative Zukunft Vertrieb“ von existenzieller Bedeutung sei. Wie diese bezeichnet werde, ob als Budget, Kostenrahmen oder Etat, sei unerheblich.

Das Sofortprogramm als solches zeige zudem die unternehmensübergreifende Verzahnung von Interessenausgleich und Sozialplan, z.B. in § 3 Abs. 4 bis 6, § 8 und § 2 Nr. 3 des Entwurfs (Stand 22.11.2012). Es handele sich insoweit auch nicht um ein freiwilliges Programm, sondern um die teilweise Vorwegnahme des Sozialplans. Dieses belege, dass sich Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen nicht trennen ließen. Die abgeschlossenen Sozialpläne hingegen seien kein Indiz dafür, dass die Gesamtbetriebsräte zuständig seien. Ein Verstoß gegen die gesetzliche Zuständigkeitsregelung setze diese nicht außer Kraft. Ohnehin schlage sich die angebliche Nähe der Gesamtbetriebsräte zu ihren Belegschaften nicht in den Sozialplänen nieder. Sie enthielten bis auf die Protokollnotizen keine Besonderheiten gegenüber dem dem Konzernbetriebsrat vorgestellten Entwurf. Ohnehin handele es sich zum großen Teil nur um Rahmensozialpläne. Es werde bei deren Wirksamkeit dazu kommen, dass in der neuen Vertriebsgesellschaft Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Sozialplänen aufeinander trafen.

Aufgrund der bundesweiten Betroffenheit zahlreicher Beschäftigter in über viele Regionen verteilten Betrieben in Deutschland sei eine unternehmensübergreifende Gestaltung des Sozialplans erforderlich, weil eine Vermischung von Vertriebsmitarbeitern aus mehreren Konzernunternehmen stattfinde. Dies gebiete auch der Gleichbehandlungsgrundsatz. Da die Gestaltung der Initiative Zukunft Vertrieb konzernweit festgelegt und gesteuert werde, müsse der Sozialplan ebenfalls auf dieser Ebene verhandelt und vereinbart werden. Nur so werde eine ausreichende Verhandlungsmacht auf Arbeitnehmerseite erreicht. Dies entspreche der Zuständigkeitsverteilung nach dem BetrVG, das über § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für den Sozialplan vorsehe. Die Zuständigkeit für den Sozialplan ende nicht an der Unternehmensgrenze. Ebenso wie die Betriebsräte könne auch der Konzernbetriebsrat die Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen berücksichtigen.

Es komme hinzu, dass die Initiative Zukunft Vertrieb zu unternehmensübergreifenden Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung bzw. Arbeitsplatzwechseln führe. Die Stellen

würden insoweit unternehmensübergreifend besetzt. Die Entscheidungen würden zentralistisch im Konzern getroffen. Das Personalressort existiere – auch wenn die Gesellschaften eigene Vorstände hätten – praktisch nur noch in der Konzernspitze. Der Personalbereich der Konzernspitze („F. Personal“) führe die übergeordneten Aufgaben im Personalbereich durch. Die Entscheidungen könnten weitestgehend unabhängig von der arbeitsvertraglichen Zuordnung getroffen werden. Die unternehmensübergreifende Öffnung des F.-internen Stellenmarktes komme auch in der Initiative Zukunft Vertrieb zum tragen. B. lasse sich die Zielstruktur nicht erreichen. Es werde bereits vor dem Übergang in die neu zu gründende Vertriebsgesellschaft zu unternehmensübergreifenden Arbeitsplatzwechseln kommen. Und auch in dieser Gesellschaft würden die Arbeitnehmer nicht von den übrigen Arbeitsplätzen im Konzern isoliert. Dann könnten auch die Sozialplanmaßnahmen nur konzernweit vereinbart werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ende insoweit auch nicht an der Unternehmensgrenze. Er knüpfe an den Träger der Entscheidung an und dies sei vorliegend der Konzern.

Ein weiterer Aspekt, der die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats begründe, sei das Vorhandensein von Gemeinschaftsbetrieben an den großen Verwaltungsstandorten. Und schließlich könne mit der gleichen Begründung, mit der angeblich die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats verneint werde, auch diejenige der Gesamtbetriebsräte verneint werden, so dass die örtlichen Betriebsräte zuständig seien.

Der Beteiligte zu 1) und die Beteiligten zu 8), 9), und 10) haben beantragt,

festzustellen, dass der Beteiligte zu 1) für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans betreffend die „Initiative Zukunft Vertrieb“ zuständig ist.

Die Beteiligten zu 2) bis 7), 11) und 12) haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2) bis 7) haben die Ansicht vertreten, für den Abschluss und die Verhandlung des Sozialplans seien die Gesamtbetriebsräte zuständig. Bereits aufgrund der Vielzahl der betroffenen Betriebsräte könne der Sozialplan nicht auf örtlicher Ebene verhandelt werden. Dies gelte aber nicht für die Ebene der Gesamtbetriebsräte, die zuständig seien. Dem stehe die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für den Interessenausgleich nicht entgegen. Die Zuständigkeit für den Sozialplan sei eigenständig zu prüfen. Die Verhandlungen mit den Gesamtbetriebsräten seien nicht „praktisch undurchführbar“, zumal das Betriebsverfassungsrecht im Bereich der Betriebsänderungen unternehmen- und nicht konzernbezogen sei. Im Konzern fehle für den Sozialplan auf der Arbeitgeberseite zudem ein Verhandlungspartner. Selbst eine – unterstellte – unternehmensübergreifende Bereitstellung von Mitteln führe nicht zur Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats, denn die Kosten des Sozialplans träfen in jedem Fall die jeweiligen Unternehmen. Irrelevant sei ein einheitlicher Kostenrahmen,

der für einen Teil der Maßnahmen errechnet und auf Konzernebene konsolidiert werde. Sie behaupten, dass es kein Budget gebe, welches die Einzelunternehmen sich zu teilen hätten. Maßgeblich sei nach der gesetzlichen Regelung zudem die Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen. Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats folge nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, der ohnehin nicht konzerndimensional anzuwenden sei. Auch unternehmensübergreifende Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung führten nicht zur Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats, weil diese immer durch die Vertragsarbeitgeber umgesetzt werden müssten. Ohnehin solle es Versetzungen erst nach dem Übergang in die neue Vertriebsgesellschaft geben. Die bereits abgeschlossenen Sozialpläne zeigten, dass die Gesamtbetriebsräte in der Lage gewesen seien, einen Sozialplan zu verhandeln und abzuschließen. Auf das Sofortprogramm komme es insoweit nicht an, weil dies ein freiwilliges Programm der Arbeitgeberseite sei. Es sei deshalb unschädlich, dass dieses nur vorläufig bis zum Abschluss der Sozialpläne gelte bzw. auf diese verweise.

Der Beteiligte zu 11) hat die Ansicht vertreten, bereits der mit ihm abgeschlossene Sozialplan zeige, dass er die Angelegenheit regeln könne. Dies sei auf der Ebene des Unternehmens auch sachgerecht, angesichts der dort vorhandenen Kenntnisse über die unternehmensspezifischen Strukturen. Die Maßnahmen der „Initiative Zukunft Vertrieb“ hätten für die Mitarbeiter in den verschiedenen Unternehmen ganz unterschiedliche Auswirkungen, die eines unterschiedlichen Ausgleichs bedürften.

Der Beteiligte zu 12) hat gemeint, dass das angebliche Gesamtbudget – das außerhalb der freiwilligen Leistungen der Arbeitgeberseite – bezogen auf die Sozialpläne ohnehin nicht existiere, eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats nicht zu begründen vermöge. Es bestehe auch kein sachlich zwingendes Erfordernis für eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats. Dies folge insbesondere aus den unterschiedlichen Vertriebsstrukturen und Vergütungssystemen der Beteiligten zu 2) bis 7). Dies werde durch die Protokollnotizen zu den Sozialplänen mit den Beteiligten zu 11) und 12) belegt. Außerdem sei der Konzernbetriebsrat ein fakultatives Gremium, so dass an dessen Zuständigkeit strenge Anforderungen zu stellen seien.

Der Beteiligte zu 14) hat die Ansicht vertreten, er sei originär für den Abschluss und die Verhandlung des Sozialplans am Standort E. zuständig. Für den Hauptverwaltungsbetrieb seien spezifische und nicht betriebsübergreifende Ausgleichsregelungen erforderlich. Das Argument der Gleichbehandlung führe nicht zu einer überörtlichen Zuständigkeit. Gleiches gelte für den Beteiligten zu 16).

Der Beteiligte zu 17) hat gemeint, dass die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats nicht aus dessen Zuständigkeit für den Interessenausgleich folge.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen und die Zuständigkeit der Gesamtbetriebsräte angenommen. Es hat die örtlichen Betriebsräte an dem Verfahren nicht beteiligt. Es ist davon ausgegangen, dass diese offensichtlich nicht für den So-

zialplan zuständig seien. Soweit diese Anträge schriftsätzlich angekündigt bzw. in dem Termin zur mündlichen Anhörung der Beteiligten am 25.01.2013 gestellt haben, hat das Arbeitsgericht diese mangels der von ihm angenommenen fehlenden Stellung als Beteiligte nicht beschieden.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist den Beteiligten zu 1), 8), 9), und 10) am 13.03.2013 zugestellt worden. Diese und die Beteiligten zu 13), 15), 18) und 19) haben am Montag, den 14.04.2013 Beschwerde eingelegt und diese – nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 13.06.2013 – am 12.06.2013 begründet.

Die Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) und 19) sind der Ansicht, der Konzernbetriebsrat sei für die Verhandlung und den Abschluss des Sozialplans originär zuständig. Dies folge schon daraus, dass sich eine Betriebsänderung als Lebenssachverhalt nicht aufspalten lasse, es sich mithin um eine „Angelegenheit“ i.T.v. § 58 BetrVG handele, die einheitlich zu bewerten sei. B. sei dies lediglich, wenn den Einzelunternehmen Gestaltungsspielraum für eigene Betriebsänderungen innerhalb der Konzernvorgabe verbleibe. Dies sei aber nicht der Fall. Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats folge auch aus dem konzernbezogenen Sozialplanvolumen. Insofern wird behauptet, die Kostenvorgaben hätten nicht zur Disposition gestanden. Soweit jedes Unternehmen einen „Topf“ für die Sozialplanverhandlungen habe, sei dies eine Überlegung der Konzernspitze, nicht aber der Einzelunternehmen. Hinzu komme, dass im Rahmen der paritätischen Kommission des Sofortprogramms 20 Millionen Euro Sozialplanmittel gesellschaftsübergreifend eingesetzt würden. Auf die Frage der Insolvenz komme es insoweit nicht an. Die notwendige Verzahnung und damit einheitliche Zuständigkeit für Interessenausgleich und Sozialplan belegten auch die Vereinbarung mit dem KBR vom 05.06.2013 sowie die E-Mail des Arbeitsdirektors vom 06.06.2013. Gleiches gelte für das Sofortprogramm vom 07.02.2013, das Sozialplanelemente und Elemente des Interessenausgleichs enthalte. Zudem könne nur eine konzernerneinheitliche Konzeption die Interessen aller von der „Initiative Zukunft Vertrieb“ betroffenen Arbeitnehmer koordinieren. Da es sich vorliegend um eine einheitliche Betriebsänderung handele, gehe es nicht darum, passgenaue Lösungen für die einzelnen Unternehmen zu finden, die letztlich ebenfalls von der „Initiative Zukunft Vertrieb“ betroffen seien. Ohnehin vertrete der Konzernbetriebsrat alle Unternehmen und könne ebenfalls auf deren Besonderheiten Rücksicht nehmen. Dies belege auch der Sozialplanentwurf gemäß dem Verhandlungsstand vom 05.06.2013. Nur der Konzernbetriebsrat könne die Verteilungsgerechtigkeit herstellen. Da es eine einheitliche Betriebsänderung sei, könne nur der Konzernbetriebsrat die gebotene Gleichbehandlung sicherstellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei kompetenzakzessorisch. Auf die Beschwerlichkeit der Verhandlungen komme es nicht an.

Richtig sei letztlich, dass für die Frage der Zuständigkeit eine wertende Entscheidung notwendig sei. Es gehe nicht darum, alle anderen Zuständigkeitsmöglichkeiten von vornherein zwingend auszuschließen, sondern vor dem Hintergrund der gesetzlichen

Regelung zu fragen, wer die Angelegenheit verhandeln und entscheiden sollte. Die Mitbestimmung solle auf der Ebene stattfinden, wo bestimmt wird und dies sei hier der Konzern. Zudem werde die F.-Gruppe zentralistisch geführt. Gesellschaftsübergreifend seien die EDV und das Personalwesen organisiert. So habe der Konzern zur Umsetzung aller personellen Einzelmaßnahmen ein „PWU-Team“ gebildet. Dessen Mitarbeiter hätten Arbeitsverträge mit der F. Versicherungsgruppe und führten ihre Aufgaben zentral für alle von der „Initiative Zukunft Vertrieb“ betroffenen Gesellschaften durch und mussten die Einzelmaßnahmen genehmigen. Die Entscheidungen seien so auf die Ebene des Konzerns gezogen worden. Eine relative Selbständigkeit bestehe nur noch im Verhältnis zwischen dem F.-Konzern und dem Konzern der N. S., zu dem der F.-Konzern gehöre, nicht aber zwischen der Beteiligten zu 2) und den Einzelunternehmen.

Die abgeschlossenen Sozialpläne seien kein Indiz dafür, dass eine Regelung auf Unternehmensebene möglich sei. Die Verhandlungen seien lediglich formal getrennt gewesen. In den Verhandlungen, die der Konzernbetriebsrat führte, sei stets von einem einheitlichen Regelungsrahmen und einem einheitlichen finanziellen Budget ausgegangen worden. Dies belege auch das Verhalten der Arbeitgeberseite, nachdem der Beteiligte zu 9) aus den Verhandlungen ausgeschert war und die Delegation an den Konzernbetriebsrat widerrufen hatte. Soweit für den Großteil der Arbeitnehmer gleiche Regelungen erzielt worden seien, sei dies das Ergebnis der Verhandlungsführung durch den Konzernbetriebsrat.

Zudem sei es bereits vor dem Übergang in die neue Vertriebsgesellschaft zu unternehmensübergreifenden Arbeitsplatzwechseln gekommen. Weiter spiele bei der praktischen Handhabung der „Initiative Zukunft Vertrieb“ für die Frage der künftigen Verwendung die arbeitsvertragliche Herkunft keine Rolle. Letztlich belege auch der Spruch der Einigungsstelle vom 15.08.2013 die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats.

Die Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55) bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99) bis 107) beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.01.2013 – 11 BV 267/12 – abzuändern und festzustellen, dass für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans bezüglich der „Initiative Zukunft Vertrieb“ der Konzernbetriebsrat originär zuständig ist.

Die Beteiligten zu 2) bis 7), 11), 12), 124) beantragen,

die Beschwerden zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 14) beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.01.2013 – 11 BV 267/12 – abzuändern und festzustellen, dass der Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe am Standort E. für den Abschluss des Sozialplans bezüglich der „Initiative Zukunft Vertrieb“ für den Betrieb am Standort E. zuständig ist.

Der Beteiligte zu 16) beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.01.2013 – 11 BV 267/12 – abzuändern und festzustellen, dass der Betriebsrat der F. Versicherungsgruppe am Standort N. für den Abschluss des Sozialplans bezüglich der „Initiative Zukunft Vertrieb“ für den Betrieb am Standort N. zuständig ist.

Die Beteiligten – mit Ausnahme der Beteiligten zu 12) und 16) – beantragen,

die Beschwerden der Beteiligten zu 14) und 16) zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2) bis 7), 11), 12) sind der Ansicht, die originäre Zuständigkeit für die Verhandlung und den Abschluss des Sozialplans liege bei den Gesamtbetriebsräten. Interessenausgleich und Sozialplan seien unterschiedliche Angelegenheiten im Sinne von § 58 BetrVG. Es fehle für die Sozialpläne an einem objektiv zwingenden Erfordernis für eine konzernweite Regelung. Dies belegten bereits die auf Unternehmensebene abgeschlossenen Sozialpläne bzw. der Umstand, dass in einem Bereich eben noch kein Sozialplan abgeschlossen wurde. Ein konzernbezogenes Sozialplanvolumen gebe es nicht, wie die Protokollnotiz vom 07.02.2013 belege. Daran ändere ein bei Beginn der Sozialplanverhandlungen genanntes Budget nichts, denn dieses müsste im Rahmen des zwingenden Mitbestimmungstatbestandes aus § 112 BetrVG nicht eingehalten werden. Es sei zudem nicht ersichtlich, warum nicht die einzelnen Unternehmen die jeweilige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ausreichend berücksichtigen könnten. Etwas anderes folge nicht aus den Verhandlungen am 05.06.2013 oder aus der E-Mail des Arbeitsdirektors vom 06.06.2013. Unternehmensübergreifende Versetzungen gebe es nicht, weil diese rechtlich gar nicht möglich seien. Ein unternehmensübergreifendes Stellenbesetzungsverfahren gebe es nicht mehr. Aber selbst wenn dies anders wäre, müssten Nachteile nicht konzernweit einheitlich ausgeglichen werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gelte nicht unternehmensübergreifend. Im Übrigen könnten bei einem Übergang gemäß § 613a BGB in die neue Vertriebsgesellschaft mitgebrachte unterschiedliche Regelungen bestehen bleiben. Das Sofortprogramm sei eine freiwillige Regelung und ohnehin ausdrücklich unter Aufrechterhaltung der Rechtsstandpunkte zur Zuständigkeit für die Sozialpläne geschlossen (3.1 letzter Punkt). Die paritätische Kommission sei lediglich für Härtefälle zuständig.

Zutreffend sei es – wie vom Arbeitsgerichts angenommen – dass auf der Ebene der örtlichen Betriebsräte angesichts deren Zahl keine sinnvollen Verhandlungen geführt werden könnten. Auf der Ebene der Gesamtbetriebsräte sei dies sehr wohl möglich.

Die Beteiligten zu 14) und 16) sind der Ansicht, dass für ihren Bereich jeweils sie als örtliche Betriebsräte zuständig seien. Zu berücksichtigen sei die besondere Situation an der Hauptverwaltung in E., insbesondere im Hinblick auf die dort angesiedelten Stabsfunktionen. Hier ergäben sich für den Ausgleich von Nachteilen im Sozialplan Sonderprobleme, die durch betriebsspezifische Maßnahmen zu lösen seien. Für den Beteiligten zu 16) sei nicht ersichtlich, dass er nicht zuständig sei.

Die erkennende Kammer hat an dem Verfahren anders als das Arbeitsgericht alle örtlichen Betriebsräte beteiligt. Diese haben teilweise Delegationsbeschlüsse auf die jeweiligen Gesamtbetriebsräte beschlossen, die sich auch auf die verfahrensmäßige Geltendmachung der möglichen Mitbestimmungsrechte beziehen. Wegen der Einzelheiten dieser Beschlüsse und der betroffenen Betriebsräte wird auf die zur Akte gereichten Übersichten und Delegationsbeschlüsse Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

B.

Die zulässigen Beschwerden der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) und die zulässigen Beschwerden der Beteiligten zu 14) und 16) sind unbegründet.

I. An dem Verfahren sind die Beteiligten zu 1) bis 12) und die örtlichen Betriebsräte (Beteiligte zu 12) bis 128)) beteiligt. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist (BAG 16.05.2007 – 7 ABR 63/06 Rn. 11, AP Nr. 3 zu § 96a ArbGG 1979 Rn. 11; BAG 09.07.2013 – 1 ABR 17/12, NZA 2013, 1166 Rn. 11).

1. An dem Verfahren sind die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsorgane auf Konzern-, Unternehmens- und örtlicher Ebene beteiligt. Dies gilt lediglich für die örtlichen Betriebsräte nicht, die Delegationsbeschlüsse gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG, welche sich auch auf die verfahrensmäßige Geltendmachung ihrer Rechte beziehen, gefasst haben. Diese örtlichen Betriebsräte sind in diesem Verfahren nicht zu hören.

a) Der Konzernbetriebsrat begehrt die Feststellung, dass er für den Abschluss und die Verhandlung des Sozialplans betreffend die „Initiative Zukunft Vertrieb“ zuständig ist. Würde diesem Antrag entsprochen, stünde fest, dass nur dieser und weder die Gesamtbetriebsräte noch die örtlichen Betriebsräte für die Ausübung dieses Mitbestimmungsrechts zuständig ist (vgl. insoweit BAG 25.09.2012 – 1 ABR 45/11, NZA 2013, 275 Rn. 18; BAG 09.07.2013 a.a.O. Rn. 11). Folglich sind sowohl die Gesamtbetriebsräte als auch die örtlichen Betriebsräte grundsätzlich in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen. Sachgründe machen die Anhörung anderer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungsorgane als des Antragstellers indes nur erforderlich, wenn über die Reichweite von deren Rechtsstellung objektiv zumindest Zweifel bestehen können. Ansonsten besäße das Erfordernis des Beteiligtseins mit Blick auf die unterschiedlichen Vertretungsorgane nach dem Betriebsverfassungsgesetz keine Begrenzungsfunktion. Vielmehr wären an einem Verfahren über das Bestehen eines Anspruchs oder Mitbestimmungsrechts unabhängig davon, durch wen es eingeleitet wurde, stets sämtliche örtlichen Betriebsräte, der Gesamt- und gegebenenfalls der Konzernbetriebsrat zu beteiligen (BAG 28.03.2006 – 1 ABR 59/04, NZA 2006, 1367 Rn. 12 ff.). Reklamiert ein Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, müssen die örtlichen Betriebsräte nur beteiligt werden, wenn Arbeitgeber oder Gesamtbetriebsrat hilfsweise deren Zuständigkeit behaupten oder objektiv zumindest ernsthafte Zweifel bestehen können, ob nicht statt des Gesamtbetriebsrats die örtlichen Betriebsräte Inhaber des streitigen Mitbestimmungsrechts sind. Gleiches gilt grundsätzlich im Verhältnis des Konzernbetriebsrats zu den Gesamtbetriebs- und den örtlichen Betriebsräten (BAG 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, DB 2008, 2485 Rn. 30). Dieser Ausnahmefall ist nicht gegeben. Dies ergibt sich schon daraus, dass der Konzernbetriebsrat zwar für sich ein Mitbestimmungsrecht reklamiert, hilfsweise aber ein solches der örtlichen Betriebsräte. So führt er auf Seite sechs des Schriftsatzes vom 19.11.2012 aus, dass man, wenn man seine Zuständigkeit bestreite, mit gleichem Recht auch die Zuständigkeit der Gesamtbetriebsräte bestreiten könne (ebenso Seite 17 des Schriftsatzes vom 29.01.2014). Mit dieser Äußerung im Zusammenhang mit der Frage der Beteiligten bringt er zum Ausdruck, dass er hilfsweise genauso die Zuständigkeit der Betriebsräte gegeben sieht. Hinzu kommt, dass einzelne Betriebsräte erstinstanzlich beantragt haben, festzustellen, dass sie für den Abschluss des Sozialplans zuständig sind. Dies belegt zur Überzeugung der Kammer zusätzlich, dass zumindest ernsthafte Zweifel bestehen können, ob nicht auch die Betriebsräte zuständig sind. Jedenfalls nach dem Spruch der Einigungsstelle vom 15.08.2013 für den Bereich der Beteiligten zu 3) bestehen insoweit Zweifel.

b) Soweit die örtlichen Betriebsräte Delegationsbeschlüsse auf den jeweiligen Gesamtbetriebsrat beschlossen haben, die auch die verfahrensmäßige Geltendmachung der möglichen Mitbestimmungsrechte erfassen, sind diese nicht an dem Verfahren beteiligt. Beteiligt ist insoweit nur der jeweilige Gesamtbetriebsrat (BAG 27.06.2000 – 1 ABR 31/99, ZIP 2001, 129 Rn. 13). Es verblieben deshalb nur noch die im Rubrum zu 13) bis 128) aufgeführten örtlichen Betriebsräte als am Verfahren beteiligte örtliche Betriebsräte.

2. An dem Verfahren sind als Arbeitgeber nach § 83 Abs. 3 ArbGG die Beteiligte zu 2) und die Beteiligten zu 3) bis 7) zu hören. Wer in einem Konzern "Arbeitgeber" i.T.v. § 83 Abs. 3 ArbGG ist, regeln weder das Arbeitsgerichtsgesetz noch das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich. Jedenfalls dann, wenn von dem Gegenstand des Beschlussverfahrens alle Unternehmen des Konzernverbunds betroffen sind und die begehrte Entscheidung ihnen gegenüber Wirkung entfalten soll, sind sowohl das herrschende Unternehmen als auch die beherrschten Unternehmen zu hören (BAG 22.07.2008 a.a.O. Rn. 28). Dies ist vorliegend im Hinblick auf die Streitigkeit betreffend die Zuständigkeit für den Sozialplan der Fall.

II. Die Beschwerden sind sämtlich zulässig.

1. Die Beschwerden der Beteiligten zu 1), 8), 9) und 10) sind form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Dies gilt auch für die Beschwerden der Beteiligten zu 13), 15), 18) und 19). Der Umstand, dass sie vom Arbeitsgericht nicht beteiligt worden sind, steht dem nicht entgegen. Sie sind – wie ausgeführt – kraft Gesetzes gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligt. Die Nichtbeteiligung in der Vorinstanz hindert nicht, sich nunmehr durch Einlegung eines Rechtsmittels am Verfahren zu beteiligen (BAG 19.05.1978 – 6 ABR 41/75, DB 1978, 2032 Rn. 21). Als Beteiligte sind die Beteiligten zu 13), 15), 18) und 19) auch beschwerdebefugt, weil die Beschwerdebefugnis der Beteiligtenstellung folgt (BAG 08.11.2012 – 1 ABR 42/10, DB 2012, 1213 Rn. 11).

2. Die Beschwerden der Beteiligten zu 20) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55) bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99) bis 107) sind zulässig. Dem steht nicht entgegen, dass diese erst im Termin am 12.02.2014 den Antrag wie für den Beteiligten zu 1) gestellt und damit Beschwerde eingelegt haben. Diese Beteiligten sind nicht vom Arbeitsgericht gehört worden. Ihnen ist seitens des Arbeitsgerichts folgerichtig der Beschluss vom 25.01.2013 nicht zugestellt worden. Dies ist erst durch das Landesarbeitsgericht mit Beschluss vom 02.10.2013 veranlasst worden. Im Hinblick darauf, dass sich die Rechtsmittelbelehrung des Beschlusses des Arbeitsgerichts auf diese Beteiligten nicht bezog, konnten sie am 12.02.2014 noch Beschwerde einlegen (vgl. § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG). Die Beschwerde ist ordnungsgemäß begründet. Die erkennende Kammer legt den Antrag im Termin am 12.02.2014 dahingehend aus, dass die Beteiligten zu 20) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55) bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99) bis 107) sich neben dem Antrag auch die Beschwerdebegründung und den weiteren Vortrag des Beteiligten zu 1) zu eigen gemacht haben. Sie konnten sich als bislang Nichtbeteiligte am Verfahren mit einem eigenen Rechtsmittel beteiligen und sind als Beteiligte beschwerdebefugt.

3. Die Beschwerden der Beteiligten zu 14) und 16) sind zulässig. Da diesen der Beschluss des Arbeitsgerichts von diesem folgerichtig nicht zugestellt worden ist, konnten sie noch am 02.07.2013 Beschwerde einlegen und diese am 28.11.2013 begründen (vgl. § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG). Die Beschwerde ist bereits mit der Rüge ausreichend begründet, dass das Arbeitsgericht sie zu Unrecht nicht am Verfahren beteiligt und demgemäß auch ihren Sachantrag zu Unrecht überhaupt nicht beschiedenen habe. Im Übrigen können auch die Beteiligten zu 14) und 16) als bislang Nichtbeteiligte Rechtsmittel einlegen und sind als Beteiligte beschwerdebefugt.

III. Die Beschwerden sind unbegründet, weil das Arbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen ist, dass die Gesamtbetriebsräte für die Verhandlung und den Abschluss des Sozialplans zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ originär zuständig sind. Die Sachanträge der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) sowie der Beteiligten zu 14) und 16) konnten deshalb keinen Erfolg haben. Sie sind zulässig aber unbegründet.

1. Die Sachanträge der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) sowie der Beteiligten zu 14) und 16) sind zulässig.

a) Der Antrag des Beteiligten zu 1) ist zulässig. Er bedarf nach der Klarstellung im Beschwerdeantrag keiner Auslegung mehr. Das Arbeitsgericht hat den Antrag bereits zutreffend dahingehend ausgelegt, dass der Konzernbetriebsrat die Feststellung begehrt, dass er für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans originär zuständig ist. Diese Auslegung macht der Beteiligte zu 1) sich in dem formulierten Beschwerdeantrag ausdrücklich zu eigen und begehrt klarstellend die Feststellung seiner originären Zuständigkeit. Der Antrag ist als Feststellungsantrag zulässig. Es ist anerkannt, dass die Betriebsparteien mit einem Feststellungsantrag das Bestehen eines ihnen angeblich zustehenden Mitbestimmungsrechts klären können (vgl. nur BAG 25.09.2012 – 1 ABR 45/11, NZA 2013, 275 Rn. 17). Das erforderliche Feststellungsinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO) besteht, weil das angebliche originäre Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats von der Arbeitgeberseite und teilweise von Gesamtbetriebsräten und Betriebsräten in Abrede gestellt wird.

b) Die Sachanträge der Beteiligten zu 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) sind zulässig. Die Anträge sind als eigene und nicht nur als unterstützende (vgl. zur Abgrenzung BAG 14.12.2010 – 1 ABR 93/09, NZA 2011, 473 Rn. 10) Sachanträge zu verstehen, worauf das Gericht betreffend die Beteiligten zu 13), 15), 18) und 19) bereits durch Beschluss vom 23.05.2013 hingewiesen hat, ohne dass diese dem widersprochen hätten. Für die anderen Beteiligten ist auch nach den Erörterungen im Anhörungstermin

zur Antragsbefugnis kein anderes Verständnis angezeigt. Die Beteiligten zu 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) stellen aus angeblich eigenem Recht den Antrag festzustellen, dass der Konzernbetriebsrat zuständig ist. Dabei sind sie auch nach der Erörterung im Anhörungstermin geblieben. Insoweit könnten – wie im Anhörungstermin besprochen – durchaus Bedenken bestehen, ob ihnen insoweit die Antragsbefugnis zusteht oder sie in unzulässiger Weise ein fremdes Rechts geltend machen (vgl. zur Antragsbefugnis allgemein BAG 01.05.2010 – 1 ABR 20/09, DB 2011, 1113). Im Ergebnis schlagen diese Bedenken aber letztlich nicht durch. Antragsbefugt ist im Beschlussverfahren auch der, der die Feststellung eines Rechtsverhältnisses beantragt, an dem er selbst beteiligt ist. Wenn nach § 256 ZPO die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen Dritten beantragt werden kann, soweit dieses für die Rechtsbeziehungen des Klägers (Antragstellers) zu einem dieser Dritten von Bedeutung ist, gilt dies auch für das Beschlussverfahren (BAG 23.02.1988 – 1 ABR 75/86). Für Beteiligten zu 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107), d.h. die genannten Gesamtbetriebsräte und Betriebsräte ist die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsbeziehung der Arbeitgeberseite und des Konzernbetriebsrats betreffend die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ von Bedeutung. Ist nämlich der Konzernbetriebsrat zuständig, dürfen sie insoweit keine Rechte mehr ausüben, brauchen es andererseits aber auch nicht. Im Hinblick auf die besondere Befriedungsfunktion des Beschlussverfahrens (vgl. BAG 30.06.1981 – 1 ABR 30/79, DB 1981, 2624) hat die Kammer deshalb die Antragsbefugnis noch angenommen.

c) Die Sachanträge der Beteiligten zu 14) und 16) sind in zulässiger Weise darauf gerichtet, festzustellen, dass ihnen als örtliche Betriebsräte das Mitbestimmungsrecht betreffend die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ zusteht. Insoweit ist die Antragsbefugnis ohne weiteres gegeben. Das Feststellungsinteresse besteht, weil deren Zuständigkeit bestritten wird.

2. Die Sachanträge der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) sowie der Beteiligten zu 14) und 16) sind unbegründet. Für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ sind gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Gesamtbetriebsräte zuständig. Eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats oder der örtlichen Betriebsräte ist nicht gegeben. Deshalb konnten weder der Antrag auf Feststellung, dass insoweit der Konzernbetriebsrat originär zuständig ist, noch die Anträge der Beteiligten zu 14) und 16), dass sie als örtliche Betriebsräte zuständig sind, Erfolg haben.

a) Der Konzernbetriebsrat ist nicht für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ gemäß § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zuständig, weil dessen Voraussetzungen nicht vorliegen.

aa) Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2) bis 7) sind Sozialpläne nicht notwendig dergestalt rein unternehmensbezogen, dass es von vornherein ausgeschlossen wäre, einen Sozialplan auf Konzernebene zu verhandeln und zu vereinbaren. Davon, dass es einen Konzernsozialplan aus originärer Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats geben kann, geht das Bundesarbeitsgericht aus. So hat es in der Entscheidung vom 11.12.2001 (– 1 AZR 193/01, DB 2002, 1276 Rn. 44), geprüft, ob der Konzernbetriebsrat für einen Sozialplan zuständig ist, ohne dies grundsätzlich in Frage zu stellen. Von der Möglichkeit eines originären Konzernsozialplans geht letztlich auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.05.2010 (– 1 ABR 6/09, ZTR 2010, 2175) aus, welche den Anspruch auf Durchführung aus einem Konzernsozialplan betrifft. Maßgeblich für die Abgrenzung sind, wovon die Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) zutreffend ausgehen, die Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Aus diesem Grunde kann die Zuständigkeit der Gesamtbetriebsräte entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2) bis 7) nicht daraus abgeleitet werden, dass die Arbeitgeberseite in Bezug auf die Zuständigkeit für den Sozialplan auf der Arbeitnehmerseite auf ein uneinheitliches Bild traf, weil diese sich betreffend die Zuständigkeit nicht einigen konnte. Richtig ist zwar, dass es in einem solchen Fall für den Versuch eines Interessenausgleichs gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG ausreicht, wenn der Arbeitgeber daraufhin eine Entscheidung trifft, die unter Berücksichtigung der Entscheidungssituation nachvollziehbar erscheint (BAG 24.01.1996 – 1 AZR 542/95, ZIP 1996, 1391, Rn. 37). Diese spezifisch für die Frage des Versuchs eines Interessenausgleichs begründete Rechtsprechung lässt sich indes nicht auf die Frage der Zuständigkeit für den Sozialplan übertragen. Diese bestimmt sich für den Konzernbetriebsrat nach den Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Diese liegen nicht vor.

bb) Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) geht die erkennende Kammer nicht davon aus, dass die Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bereits deshalb gegeben sind, weil für den Interessenausgleich unstreitig der Konzernbetriebsrat zuständig ist. Auch unter Berücksichtigung der Argumente des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (Beschluss vom 25.02.2005 – 5 TaBV 5/04, juris) und der von den Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) in diesem Verfahren weiter vorgebrachten Argumente folgt die erkennende Kammer der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die davon ausgeht, dass die gesetzlichen Zuständigkeitsregelun-

gen für Interessenausgleich und Sozialplan jeweils gesondert zu prüfen sind (BAG 11.12.2001 a.a.O. Rn. 42; BAG 23.10.2002 – 7 ABR 55/01, ZIP 2003, 1514 Rn. 26; BAG 03.05.2006 – 1 ABR 15/05, ZIP 2006, 1596 Rn. 27). Dies ergibt sich insbesondere aus folgenden Gründen. Richtig ist zwar, dass § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG an die Behandlung einer „Angelegenheit“ anknüpft. Richtig ist auch, dass die Betriebsänderung, vorliegend die „Initiative Zukunft Sozialplan“, regelmäßig einen einheitlichen Lebenssachverhalt darstellt. Dies bedeutet aber nicht, dass es sich bei Interessenausgleich und Sozialplan nicht um unterschiedliche Angelegenheiten im Sinne von § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handeln kann und handelt. Beide Instrumente betreffen einen gesonderten Gegenstand, der anderen rechtlichen Grundlagen unterliegt. 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 und rechtliche Wirkungen von Interessenausgleich und Sozialplan (BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 27). 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 (BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 27). Die vorgebrachten Argumente bzw. der tatsächliche Verlauf der konkret geführten Verhandlungen führen zu keinem anderen Ergebnis. Es mag insbesondere sein, dass die Arbeitgeberseite bestimmte Zugeständnisse im Interessenausgleich nur gewähren wollte, wenn auch innerhalb einer bestimmten Frist ein Sozialplan zustande kommt, worauf auch der Spruch der Einigungsstelle vom 15.08.2013 hinweist. Dies belegt aber allenfalls, dass eine praktische Verknüpfung erfolgte. Eine rechtlich notwendige Verknüpfung, die eine getrennte Zuständigkeitsprüfung von Interessenausgleich und Sozialplan ausschließt, folgt daraus nicht. Vielmehr setzt der Sozialplan auf den Interessenausgleich auf. Dies folgt daraus, dass der Betriebsrat für eine Betriebsänderung den Ausgleich von Nachteilen der davon betroffenen Arbeitnehmer verlangen und dafür nach § 112 Abs. 4 BetrVG einen Sozialplan durchsetzen kann. Stehen zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans die Durchführung, die Art und der Umfang einer Betriebsänderung aber noch nicht fest, sondern sind sie nur in groben Umrissen abschätzbar, können die Betriebsparteien lediglich vorsorglich Regelungen in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für den Ausgleich der wirtschaftlichen Folgen eines Arbeitsplatzverlustes im Falle einer Betriebsänderung treffen (BAG 11.12.2001 a.a.O. Rn. 35). Im Ergebnis ist deshalb zur Überzeugung der Kammer für Interessenausgleich und Sozialplan eine getrennte Zuständigkeitsprüfung – hier gemäß § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG – vorzunehmen.

cc) Die Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind vorliegend nicht erfüllt.

(1) Nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes ist für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaften der einzelnen Betriebe gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für den Fall zu, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder das konzernangehörige Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene bzw. der des Unternehmens gewahrt werden können. Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG ist der Konzernbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können (BAG 25.09.2012 a.a.O. Rn. 24). Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Unternehmen betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmensübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer konzerneinheitlichen oder unternehmensübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Konzernbetriebsrats zu begründen (BAG 25.09.2012 a.a.O. Rn. 24). Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ist nach denselben Kriterien zu bestimmen wie die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (BAG 19.06.2007 – 1 AZR 454/06, NZA 2007, 1184 Rn. 18; BAG 25.09.2012 a.a.O. Rn. 24).

(2) Zu einem Sozialplan geht das Bundesarbeitsgericht für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats von folgenden Grundsätzen aus. Es muss ein zwingendes Bedürfnis nach einer betriebsübergreifenden Regelung bestehen. 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 Betriebsänderungen, die einzelne Betriebe unabhängig voneinander betreffen, 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 mehrere oder gar 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

11.12.2001 a.a.O. Rn. 42; BAG 23.10.2002 a.a.O. Rn. 26). Ein solches Abhängigkeitsverhältnis hat das Bundesarbeitsgericht bejaht, wenn für ein Unternehmen ein Insolvenzantrag gestellt war und ein unternehmenseinheitliches Sanierungskonzept zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat gefunden worden war. Dieses Sanierungskonzept konnte im Interesse der verbleibenden Belegschaft und der zu erhaltenden Betriebe, aber auch der von den Betriebsänderungen unmittelbar betroffenen Arbeitnehmern nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden. Die hiermit notwendig verbundene Entscheidung darüber, wie dieses Gesamtvolumen auf die betroffenen Arbeitnehmer verteilt werden sollte, konnte nur unternehmenseinheitlich und damit auf der Ebene des Gesamtbetriebsrats getroffen werden (BAG 11.12.2001 a.a.O. Rn. 42; s.a. BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 28). Auch dann, wenn eine Betriebsänderung die Mehrzahl der Betriebe bundesweit erfasste und der Arbeitgeber jedem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz wegfällt, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb der neuen Struktur anzubieten hatte, hat das Bundesarbeitsgericht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats angenommen. Da an den neuen Standorten Arbeitnehmer aus verschiedenen Standorten beschäftigt wurden, konnten die Nachteile in Form von zusätzlichen Wegezeiten, Fahrtkosten, Umzugskosten, Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung nur unternehmenseinheitlich ausgeglichen werden (BAG 23.10.2002 a.a.O. Rn. 27). Andererseits hat alleine der Umstand, dass die für den erforderlichen Sozialplan aufzubringenden Mittel von ein und demselben Arbeitgeber aufzubringen sind, nicht zur Folge, dass der Gesamtbetriebsrat zuständig ist (BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 28, 32). Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz begründet nicht automatisch die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (BAG 03.05.2006 a.a.O.). Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 07.07.2011 (– 6 AZR 248/10, ZIP 2011, 1786) ergeben sich entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) keine abweichenden Grundsätze, denn diese Entscheidung betraf die Zuständigkeit für einen Interessenausgleich und nicht für einen Sozialplan.

Aufgrund der dargestellten Rechtsprechung (BAG 19.06.2007 a.a.O. Rn. 18; BAG 25.09.2012 a.a.O. Rn. 24) geht die erkennende Kammer im Rahmen von § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ebenfalls von diesen Grundsätzen aus. Entscheidend ist aber, dass maßgeblich für die Zuständigkeitsabgrenzung immer die konkreten Umstände im Konzern und in den einzelnen Unternehmen sind (BAG 19.06.2007 a.a.O. Rn. 20; BAG 25.09.2012 a.a.O. Rn. 24). Entscheidend sind mithin die konkrete Ausgestaltung der „Initiative Zukunft Vertrieb“ im IntA IZV sowie die konkreten Verhältnisse in den betroffenen Unternehmen und im Konzern. Diese konkrete Ausgestaltung in diesem Fall führt zur Überzeugung der Kammer dazu, dass eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats nicht gegeben ist.

(3) Richtig ist allerdings, dass eine unternehmensübergreifende Angelegenheit vorliegt. Die „Initiative Zukunft Vertrieb“ betrifft unstreitig mehrere Unternehmen im

Konzern der F.-Gruppe. Es fehlt zur Überzeugung der Kammer aber an einem objektiv zwingenden Erfordernis für eine unternehmensübergreifende Regelung des Sozialplans. Es ist angesichts der konkreten Ausgestaltung der „Initiative Zukunft Vertrieb“ im IntA IZV und den konkreten Verhältnissen im Konzern und den Unternehmen nicht ersichtlich, dass die Regelung des Ausgleichs oder Abmilderung der von den Maßnahmen im Interessenausgleich betroffenen Arbeitnehmer nur in einer alle Unternehmen einschließenden, vom Konzernbetriebsrat abzuschließenden Vereinbarung getroffen werden kann.

(3.1) Zunächst geht die Kammer insbesondere im Anschluss an den letzten Schriftsatz der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) vom 20.01.2014 davon aus, dass der F.-Konzern im Grundsatz zentralistisch geführt wird und die Personalentscheidungen insbesondere betreffend die „Initiative Zukunft Vertrieb“ von dem „PWU-Team“ getroffen werden. Weiter geht die erkennende Kammer davon aus, dass es durchaus unternehmensübergreifende Arbeitsplatzwechsel bereits vor dem Übergang der betroffenen Arbeitnehmer in die neue Vertriebsgesellschaft gegeben hat, auch wenn dies im IntA IZV bei den personalwirtschaftlichen Maßnahmen nicht ausdrücklich angegeben ist. Dies wird im Übrigen dadurch belegt, dass es eine sog. Einsatzreserve gab, für die bei einer nicht an der „Initiative Zukunft Vertrieb“ beteiligten F.-Gesellschaft 60 befristete Stellen geschaffen wurden, die hiervon besonders Betroffenen angeboten werden sollten. Es wird weiter davon ausgegangen, dass auch weitere Bereiche, wie z.B. die Arbeitszeit oder die EDV konzernweit geregelt sind. Richtig ist weiter, dass in einer solchen Situation durchaus die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für einen Sozialplan in Betracht kommt.

(3.2) Aufgrund der weiteren konkreten Umstände des Falles ist dies indes nicht der Fall. Ausgehend von dem IntA IZV können und müssen die möglichen Nachteile dieser Betriebsänderung auf der Ebene der Gesamtbetriebsräte vereinbart werden. Diese und nicht der Konzernbetriebsrat sind zuständig.

Auszugehen ist zunächst von der geplanten Betriebsänderung, wie sie im IntA IZV zum Ausdruck kommt sowie den übrigen Verhältnissen in den einzelnen Unternehmen. Dabei ist zunächst herauszustellen, dass Ziel der „Initiative Zukunft Vertrieb“ die Zusammenfassung der bislang unterschiedlichen Vertriebskanäle in einer einheitlichen Vertriebsgesellschaft ist. Anstelle von bislang fünf verschiedenen Vertriebskanälen bei den Beteiligten zu 2) bis 7) mit unterschiedlichen Führungsstrukturen, Steuerungs- und Vergütungssystemen sowie Verträgen und Verkaufsansätzen soll es künftig nur noch zwei Ausschließlichkeitsorganisationen, nämlich die F.-Stammorganisation und die F.-Ausschließlichkeitsorganisation geben. Die jeweiligen Zielstrukturen umfassen sodann vier bzw. fünf Vertriebsdirektionen und eine Vielzahl von Regionaldirektionen. Den Regionaldirektionen werden sodann Spezialisten zugeordnet, und zwar u.a. aus den Bereichen Komposit, Gesundheit und Leben. Das

Kooperationsgeschäft mit externen Partnern und Banken wird in den Ausschließlichkeitsorganisationen gebündelt und neu strukturiert. Auch die Stabsfunktionen werden neu strukturiert und funktional in vier zentralen Organisationseinheiten aufgestellt, die künftig in E. geführt werden. Die Regional- und Vertriebsdirektionen ihrerseits werden von verschiedenen zentralen Verwaltungsaufgaben entlastet. U.a. die in den beiden neuen Vertriebskanälen beschäftigten Arbeitnehmer, nicht aber die künftig den Zentralbereichen zugeordneten Beschäftigten, sollen voraussichtlich zum 31.03.2014 in der neuen Vertriebsgesellschaft im Wege eines Betriebsübergangs zusammengefasst werden. Dies soll insgesamt zu einem Abbau von 1.063 Mitarbeiterkapazitäten führen. In der Detaildarstellung des IntA IZV ist sodann die Zielstruktur der neuen Vertriebsorganisation im Einzelnen dargestellt. Die einzelnen Vertriebsdirektionen und Regionaldirektionen einschließlich der zugeordneten Anzahl von Mitarbeiterkapazitäten werden definiert. Gleiches gilt für die weiteren Bereiche wie u.a. die Spezialisten und die Stabsfunktionen. Die aus dieser konkreten Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer möglichen Nachteile müssen nicht zwingend einheitlich durch einen Konzernsozialplan ausgeglichen werden. Es ist nicht ersichtlich, dass dies nicht auf der Ebene der Gesamtbetriebsräte für die jeweiligen Unternehmen möglich wäre. Dies ist zur Überzeugung der Kammer angesichts der unterschiedlichen Strukturen, auf welche die „Initiative Zukunft Vertrieb“ aufsetzt, auch geboten. Dies gilt sowohl für die Abmilderung der Nachteile für Arbeitnehmer, die aufgrund der „Initiative Zukunft Vertrieb“ ausscheiden, sowie für diejenigen, die in der neuen Struktur weiter beschäftigt werden. Die unterschiedlichen Verkaufsansätze aber auch Verträge und Vergütungsstrukturen führen dazu, dass im Hinblick auf das Ausscheiden in den verschiedenen Unternehmen durchaus unterschiedliche Maßnahmen in Betracht kommen, um die daraus entstehenden Nachteile abzumildern. Dies gilt zu einem für finanzielle Ausgleichsmaßnahmen wie z.B. Abfindungen, aber auch für nicht finanzielle Maßnahmen wie Qualifizierungen für den Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Ausgangslage und Strukturen in den Unternehmen kann weiter für Arbeitnehmer eines Unternehmens eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz – als Ausschlussstatbestand in einem Sozialplan – unzumutbar sein, für Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens hingegen nicht. Nichts anderes gilt für die Mitarbeiter, die in die neue Vertriebsgesellschaft überführt werden. Sie sind ggfs. für die neuen Anforderungen zu qualifizieren. Da sie aus unterschiedlichen Unternehmen kommen und dort bisher unterschiedliche Verkaufsätze verfolgt wurden, kommen auch für die Unternehmen unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht. Insoweit ist es kein Widerspruch, wenn – wie von einem Betriebsrat in der Anhörung geltend gemacht – in einer neuen Struktur Mitarbeiter aus verschiedenen bisherigen Unternehmen zusammenarbeiten, die unterschiedlich lange Qualifizierungen erhalten haben. Die neue Struktur wird auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Vergütungssysteme unterschiedliche Auswirkungen haben. Insoweit können auch Ortswechsel unterschiedliche Nachteile nach sich ziehen, die jeweils nach Unternehmen differenzierte Ausgleichsmaßnahmen erforderlich machen. Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen in den Unternehmen hat die Betriebsänderung der „Initiative Zukunft Vertrieb“ in diesen unterschiedliche Auswirkungen. Es ist

deshalb zur Überzeugung der Kammer so, dass gerade die mit den Besonderheiten der Unternehmen besser vertrauten Gesamtbetriebsräte eher in der Lage sind, sachgerechte und passgenaue Lösungen zu finden als der Konzernbetriebsrat (vgl. BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 34).

(3.3) Die von den Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) angeführte Rechtsprechung und Literatur sowie die Begründung des Einigungsstellenspruchs vom 15.08.2013 führt zur Überzeugung der Kammer in Ansehung der bereits ausgeführten Argumente zu keinem anderen Ergebnis. Dies ergibt sich insbesondere aus Folgendem:

(3.3.1) Zunächst gilt dies für den angezogenen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zum einen hat das Bundesarbeitsgericht bereits ausgeführt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz als solcher die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht begründet (BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 34). Da für die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats von den gleichen Grundsätzen auszugehen ist, gilt insoweit nichts anderes. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wirkt nicht zuständigkeitsbegründend und hat keinen Einfluss auf die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung zwischen den Betriebsverfassungsorganen (BAG 18.05.2010 – 1 ABR 96/08, NZA 2011, 171 Rn. 15). Und unabhängig davon gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht innerhalb des Konzerns. Mehrere rechtlich selbständige Arbeitgeber sind auch im Konzernverbund nicht verpflichtet, ihre Arbeitnehmer ebenso zu behandeln wie die anderen Arbeitgeber (BAG 19.06.2007 a.a.O. Rn. 21). Aber selbst wenn man dies anders sehen wollte und mit den Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) kompetenzakzessorisch darauf abstellen wollte, dass die Initiative und Entscheidung der „Initiative Zukunft Vertrieb“ von dem herrschenden Konzernunternehmen ausgegangen ist und entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon ausgehen würde, dass dies auch Einfluss auf die Zuständigkeit der Betriebsverfassungsorgane hätte, änderte dies nichts. Die bereits aufgezeigten unterschiedlichen Strukturen in den Ausgangsunternehmen rechtfertigen nämlich aus den oben angeführten Gründen differenzierte und passgenaue Lösungen sachlich. Dies ändert sich nicht dadurch – worauf der Einigungsstellenspruch vom 15.08.2013 hinweist – dass alle Mitarbeiter, die nicht ausscheiden, nach dem IntA IZV in der neuen Vertriebsgesellschaft einen Arbeitsplatz erhalten sollen. Wie bereits ausgeführt, können die erforderlichen Ausgleichsmaßnahmen in Bezug auf die Nachteile in Ansehung der bereits beschriebenen unterschiedlichen Ausgangssituationen in den bisherigen Unternehmen sachlich begründet unterschiedlich ausfallen. Aus diesen Gründen sind die passgenauen Lösungen zur Überzeugung der Kammer auf der Ebene der Unternehmen durch die Gesamtbetriebsräte zu finden.

(3.3.2) Die Behauptung der Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72),

75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107), das Sozialplanvolumen sei fest vom Konzern als einheitliches Budget im Sinne einer Obergrenze vorgegeben worden, das zwischen den einzelnen Unternehmen aufzuteilen ist, führen nicht zur Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats. Die Behauptung wird von der Kammer unterstellt. Sie führt nicht dazu, dass eine Regelung durch den Konzernbetriebsrat zwingend geboten ist, um einen „Wettlauf“ um die Mittel aus dem Topf zu verhindern. Selbst wenn die Arbeitgeberseite, d.h. der Konzern von einem solchen einheitlichen Budget ausgegangen wäre bzw. dieses vorgegeben hätte, wäre dies rechtlich unerheblich. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 03.05.2006 (a.a.O. Rn. 28, 32) überzeugend begründet. Dieser Rechtsprechung folgt die erkennende Kammer auch in Ansehung der von den Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) in diesem Verfahren vorgebrachten Argumente. Es geht bei Sozialplanleistungen gerade nicht um freiwillige Leistungen, so dass es insoweit rechtlich keinen „Topf“, der zu verteilen ist, gibt. Eine Einigungsstelle muss zwar gemäß § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das 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 aber nicht ersichtlich, warum hierzu nicht auch die Gesamtbetriebsräte auf der Ebene der Unternehmen in der Lage gewesen sein sollten. Ohnehin richtet sich die wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans auch innerhalb eines Konzerns grundsätzlich nach den wirtschaftlichen Verhältnissen des sozialplanpflichtigen Arbeitgebers (BAG 22.01.2013 – 1 ABR 85/11, NZA-RR 2013, 409 Rn. 17). Richtig ist zwar, dass mit der „Initiative Zukunft Vertrieb“ eine unternehmensübergreifende Betriebsänderung vorliegt. Es ist aber nicht ersichtlich, dass diese nur auf der Grundlage eines bestimmten auf den Konzern bezogenen Sozialplanvolumens hätte realisiert werden können, wie dies z.B. im Falle der Insolvenz gegeben ist (BAG 11.12.2001 a.a.O. Rn. 43; BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 32,28). Der IntA IZV als solches legt die Betriebsänderung fest, macht deren Durchführung aber nicht von einem bestimmten Sozialplanvolumen abhängig. Selbst wenn der Arbeitgeber bzw. der Konzern dies als Vorgabe festlegen wollte, bedeutete dies aus den oben genannten Gründen nicht, dass die Betriebsänderung nur auf der Grundlage des von dem Konzern angenommenen Sozialplanvolumens durchgeführt werden könnte. Wie bereits ausgeführt, ist eine derartige Festlegung der Arbeitgeberseite nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung rechtlich irrelevant.

(3.3.3) Die Kammer lässt offen, ob den bislang abgeschlossenen Vereinbarungen auf Konzernebene, wie z.B. dem Sofortprogramm oder aber den mit den Gesamtbetriebsräten abgeschlossenen Sozialplänen Indizwirkung zukommt, welche die jeweilige Ebene der Betriebsverfassungsorgane, die diese Vereinbarungen abgeschlossen hat, für sich in Anspruch nimmt. Gegen eine solche Indizwirkung spricht – wie es die

Beteiligten zu 1), 8), 9), 10), 13), 15), 18) bis 28), 30), 32) bis 35), 37), 39) bis 42), 44) bis 48), 50) bis 53), 55 bis 57), 59) bis 67), 69) bis 72), 75) bis 78), 80) bis 84), 86), 88), 91) bis 97), 99 bis 107) durchaus zutreffend ausführen –, dass der Umstand, dass bestimmte Beteiligte ggfs. ihre Zuständigkeit überschreitend Vereinbarungen treffen, im Grundsatz kein Indiz dafür sein kann, dass die Zuständigkeit begründet. Andernfalls könnte entgegen der rechtlichen Zuständigkeitsverteilung diese rein faktisch begründet werden. Richtig ist allerdings auch, dass, bevor die Betriebsänderung durch den Interessenausgleich festgelegt ist, durchaus freiwillige Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien möglich sind (vgl. BAG 11.12.2001 a.a.O. Rn. 35) und das Sofortprogramm vor dem IntA IZV abgeschlossen worden ist. Letztlich kommt es auf all diese Fragen nicht an, denn selbst wenn man eine solche Indizwirkung annähme, würde sie sich im konkreten Fall aufheben. So wie der Konzernbetriebsrat u.a. auf das Sofortprogramm verweisen kann, können die Gesamtbetriebsräte auf die Sozialpläne verweisen, und zwar auch unter Berücksichtigung des jeweiligen Vortrags der Beteiligten zum Inhalt und Zustandekommen dieser Vereinbarungen. Im Ergebnis war diese Argumentation für die Kammer deshalb letztlich nicht maßgebend.

(3.3.4) Für die Frage der Zuständigkeit ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Frage der Verhandlungsmacht nicht ausschlaggebend. Diese ließe sich ohnehin nicht rechtssicher messen. Entscheidend ist vielmehr – wie von der Kammer zu Grunde gelegt –, ob objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmensübergreifende Regelung besteht, was hier zu verneinen ist. Und auch soweit es Gemeinschaftsbetriebe mehrerer Unternehmen gibt, ändert dies nichts. Maßgeblich sind für die Kammer für die Frage der Abmilderung der möglichen Nachteile aufgrund der „Initiative Zukunft“ Vertrieb die bereits dargestellten, völlig unterschiedlichen Ausgangssituationen innerhalb der einzelnen Unternehmen, die sich auch im Gemeinschaftsbetrieb fortsetzen und jedenfalls in diesem konkreten Fall eine Regelung des Sozialplans auf der Ebene des Unternehmens ausreichen lassen, aber auch bedingen. Soweit in der mündlichen Anhörung angeführt wurde, dass gegen die Zuständigkeit der Gesamtbetriebsräte spreche, dass es diese nach der erfolgten Umstrukturierung nicht mehr gebe und rechtlich streitig sei, ob diesen insoweit ein Restmandat zusteht, ist letzteres richtig (vgl. zum Streitstand GK-BetrVG/Kreutz 9. Aufl. 2010, § 21b Rn. 5). Darauf kam es der Kammer für ihre Entscheidung aber nicht an. Im Zeitpunkt der mündlichen Anhörung am 12.02.2014 existierten die Gesamtbetriebsräte. Von vier Gesamtbetriebsräten war zudem bereits ein Sozialplan abgeschlossen worden. Dies war für den Gesamtbetriebsrat, der bislang noch keinen Sozialplan abgeschlossen hatte, bis zum 31.03.2014 zeitlich ebenfalls noch möglich. Unabhängig davon ist der Termin 31.03.2013 auch nach dem IntA IZV nur ein „vo-raussichtlicher“ Termin. Vor diesem Hintergrund hat die Kammer ihre Entscheidung nicht von der Beantwortung einer Rechtsfrage abhängig gemacht, auf die es im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung im konkreten Fall nicht ankam und bei der im konkreten Fall unabhängig davon offen ist, ob sie sich überhaupt stellen wird.

b) Die Beteiligten zu 14) und 16) sind als örtliche Betriebsräte nicht für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans zur „Initiative Zukunft Vertrieb“ in ihren Betrieben zuständig, weil die Zuständigkeit gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei den Gesamtbetriebsräten liegt.

aa) Richtig ist zwar, dass nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig ist. Er hat die Interessen der Belegschaften der einzelnen Betriebe gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen (BAG 25.09.2012 a.a.O. Rn. 24). Wenn die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorliegen, ist indes der Gesamtbetriebsrat zuständig. Danach ist dem Gesamtbetriebsrat die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeit Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237 m.w.N). Die Grundsätze, welche das Bundesarbeitsgericht insoweit im Hinblick auf die Zuständigkeit für Sozialpläne sind bereits zu B III 2 a cc (2) dargestellt. Darauf wird Bezug genommen.

bb) Die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind erfüllt. Unstreitig liegt in der Maßnahme des IntA IZV eine betriebsübergreifende Regelung. Dies gilt auch betreffend die Stabsfunktionen. Es erfolgt eine betriebsübergreifende Neustrukturierung, zumal auch die Regional- und Vertriebsdirektionen von verschiedenen Verwaltungsfunktionen entlastet werden sollen. Die betriebsübergreifende Neustrukturierung wird auch durch die diesbezügliche Detailplanung im IntA IZV belegt. So werden z.B. durch die Verschiebung dezentraler Aufgaben aus u.a. den Regionaldirektionen 196 Mitarbeiterkapazitäten in die Zentralbereiche verlagert. Der Umstand, dass im Bereich der Stabsfunktionen kein Wechsel zu der neuen Vertriebsgesellschaft erfolgt, ändert an der betriebsübergreifenden Ausgestaltung der „Initiative Zukunft Vertrieb“ insgesamt nichts. Dass ist letztlich zwischen den Beteiligten auch nicht im Streit.

Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 14) und 16) liegt aber in Ansehung der konkreten Ausgestaltung der „Initiative Zukunft Vertrieb“ sowie der konkreten Umstände der in diesem Fall betroffenen Unternehmen und Betriebe – auch unter Berücksichti-

gung der Ausgestaltung der Maßnahme in Bezug auf die Stabsfunktionen – objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende Regelung in Bezug auf den Sozialplan vor. Zuständig sind deshalb für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans betreffend die „Initiative Zukunft Vertrieb“ die Gesamtbetriebsräte. Eine Regelung des Ausgleichs und der Abmilderung der insoweit betroffenen Arbeitnehmer ist zur Überzeugung der Kammer auf der Ebene der einzelnen Betriebe nicht mehr möglich. Die Betriebsänderung erfasst sowohl im Bereich der Bildung der beiden neuen Vertriebsstränge, aber auch in den anderen Bereichen, insbesondere den Bereichen der Stabsfunktionen bundesweit eine Vielzahl von Betriebe in den jeweiligen Unternehmen. Es werden insoweit insbesondere jeweils eine Vielzahl von Regionaldirektionen gebildet, die aus bisherigen Regionaldirektionen zusammengefasst werden, wie es sich im Einzelnen aus der Detailplanung im IntA IZV ergibt. Diese Reduktion der Vertriebskanalvielfalt (vgl. Seite 84 IntA IZV zu VII 2) wirkt in die Zentralbereiche und deren neue Strukturierung hinein, weil deshalb eine Vielzahl von dezentralen Aufgaben (196 Mitarbeiterkapazitäten) in die Zentralbereiche verschoben werden. Diese konkrete Ausgestaltung der Betriebsänderung unter Berücksichtigung der Vielzahl von betroffenen Betrieben belegt zur Überzeugung der Kammer, dass es den einzelnen Betriebsräten nicht mehr möglich ist, die Nachteile, welche den einzelnen Arbeitnehmer in Folge der Betriebsänderung entstehen können – sei es dass sie Ausscheiden oder dass sie im Unternehmen bzw. der neuen Vertriebsgesellschaft verbleiben –, koordiniert auszugleichen. Es werden nämlich in den künftigen Arbeitsorganisationseinheiten Arbeitnehmer aus verschiedenen bisherigen Standorten beschäftigt sein. 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 der hier vorliegenden konkreten betriebsübergreifenden Betriebsänderung nur unter Beachtung der Verhältnisse sämtlicher betroffener Betriebe und der Belange aller Arbeitnehmer im jeweiligen Unternehmen geschehen (vgl. BAG 23.10.2002 a.a.O. Rn. 27). Auch angesichts der konkreten Dimension betroffener Betriebsräte und die bereits das Arbeitsgericht berücksichtigt hat, kommt nur eine unternehmenseinheitliche Konzeption in Betracht, für welche die Gesamtbetriebsräte zuständig sind, in Betracht. Die Kammer ist nicht der Ansicht, dass sie mit dieser Argumentation den Konzernbetriebsrat für zuständig erachten müsste und wenn man dies ablehnte – so u.a. der Beschluss der Einigungsstelle vom 15.08.2013 – ebenso gut die örtlichen Betriebsräte zuständig sein könnten. Dies ist zur Überzeugung der Kammer deshalb nicht der Fall, weil die mitgebrachten verschiedenen Strukturen bei den Beteiligten zu 2) bis 7), nämlich die unterschiedlichen Führungsstrukturen, Steuerungs- und Vergütungssysteme sowie Verträge und Verkaufsansätze in diesem konkreten Fall der Grund sind, warum auf der Ebene der Unternehmen die Ausgleichsmaßnahmen sachgerecht koordiniert werden und auch unterschiedlich ausfallen können. Dies hat die Kammer bei der

Verneinung der Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bereits begründet. Zwingende Gründe, die Zuständigkeit im konkreten Fall „noch weiter oben“ anzusiedeln, bestanden gerade nicht, wohl aber die angeführten Gründe, die eine Regelung auf der Ebene der einzelnen Betriebe nicht mehr möglich machten. Wie bereits ausgeführt änderte aufgrund der konkreten Unterschiede in den Unternehmen daran die Tatsache nichts, dass insoweit auch Gemeinschaftsbetriebe betroffen waren. Die konkrete Verzahnung der Betriebsänderung in den Stabsfunktionen mit den Änderungen im Vertriebsbereich, wie sie der IntA IZV – wie bereits beschrieben (Seite 84 zu VII 2) – belegt, bedingte zur Überzeugung der Kammer auch keine spezifischen, nur auf den Hauptverwaltungsbetrieb bezogenen Sozialplanregelungen.

C.

Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen (§ 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG), waren nicht gegeben.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 92a ArbGG verwiesen.

Dr. Gotthardt

Glombitza

Guilleaume