

Ronny Heinkel

# Neustrukturierung von Betriebsrats- gremien nach § 3 BetrVG

BAND **11**

Hans **Böckler**  
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Ronny Heinkel

**Die novellierte Betriebsverfassung**

**BAND 11**

# **Neustrukturierung von Betriebsrats- gremien nach § 3 BetrVG**

**Impressum:**

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: 0211 7778 – 183

Telefax: 0211 7778 – 4183

E-Mail: [christine-zumbeck@boeckler.de](mailto:christine-zumbeck@boeckler.de)

Redaktion: Christine-Zumbeck, Referat Arbeitsrecht

Redaktionelle Bearbeitung: Stefany Krath, die-journalisten.de GmbH, Köln

Best.-Nr.: 15011

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck: Schäfer Druck, Düsseldorf

Düsseldorf, Dezember 2005

<b>1. EINLEITUNG</b>	<b>5</b>
<b>2. DER WORTLAUT DES § 3 BETRVG IN SEINER NEUEN FASSUNG</b>	<b>9</b>
<b>3. DIE MÖGLICHKEITEN DER NEUSTRUKTURIERUNG VON BETRIEBSRATSGREMIEN IM EINZELNEN</b>	<b>11</b>
3.1 Neue Strukturen in Unternehmen mit mehreren Betrieben, Nr. 1	11
3.1.1 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?	11
3.1.1.1 Unternehmen mit mehreren Betrieben	11
3.1.1.2 Bildung von Betriebsräten erleichtern oder der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dienen	13
3.1.2 Der unternehmenseinheitliche Betriebsrat, Nr. 1a	15
3.1.3 Die Zusammenfassung von Betrieben, Nr. 1b	16
3.1.4 Was passiert mit den vorhandenen Betriebsräten?	17
3.2 Unternehmen und Konzerne mit Spartenorganisationen, Nr. 2	18
3.2.1 Die Anforderungen an einen Kollektivvertrag nach Nr. 2	19
3.2.1.1 Unternehmen oder Konzern	19
3.2.1.2 Produkt- oder projektbezogene Geschäftsbereiche (Sparten)	20
3.2.1.3 Auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten	21
3.2.1.4 Sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates	22
3.2.2 Die möglichen Formen von Betriebsräten in den Sparten	22
3.2.3 Beispiele möglicher Spartenvertretungen	26
3.2.3.1 Im Unternehmen	26
3.2.3.2 Im Konzern	30
3.2.3.3 Mischformen aus Sparten und sogenannten Zentralbereichen	32

3.3	Andere Strukturen der Arbeitnehmervertretung bei Organisationsbesonderheiten oder Unternehmenskooperationen, Nr.3	33
3.3.1	Gibt es nach Nr.3 überhaupt Anforderungen an den Tarifvertrag?	33
3.3.2	Die Ausgestaltung der anderen Arbeitnehmervertretung	35
3.4	Wann kann der Kollektivvertrag erstmalig angewandt werden?	36
<b>4.</b>	<b>ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DEN ABSCHLUSS EINES KOLLEKTIVVERTRAGES</b>	<b>39</b>
4.1	Abschluss eines Tarifvertrages	39
4.2	Abschluss einer Betriebsvereinbarung	40
<b>5.</b>	<b>DER TARIFVORBEHALT DES § 3 ABS. 2 BETRVG ALS WICHTIGE EINSCHRÄNKUNG FÜR DIE BETRIEBSPARTEIEN</b>	<b>43</b>
<b>6.</b>	<b>WAS PASSIERT, WENN EIN KOLLEKTIVVERTRAG ABGESCHLOSSEN WURDE, § 3 ABS. 5 BETRVG ?</b>	<b>47</b>
<b>7.</b>	<b>DER KOLLEKTIVVERTRAG WEIST EINEN FEHLER AUF – WAS NUN?</b>	<b>51</b>
7.1	Wer stellt die Unwirksamkeit des Kollektivvertrages fest?	52
7.2	Wer kann eine Überprüfung durch die Arbeitsgerichte beantragen?	54
7.3	Welche Auswirkungen hat ein unwirksamer Kollektivvertrag auf die Arbeitnehmervertretung?	55
<b>8.</b>	<b>ANHANG – CHECKLISTE FÜR EINE KOLLEKTIVVEREINBARUNG NACH § 3 BETRVG</b>	<b>59</b>
<b>9.</b>	<b>WEITERFÜHRENDE LITERATUR</b>	<b>61</b>

# 1. EINLEITUNG

---

Nahezu drei Jahrzehnte nach der letzten „großen“ Novelle im Jahre 1972 ist das Recht der betrieblichen Arbeitnehmervertretung mit Inkrafttreten des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes am 28.7.2001 grundlegend reformiert worden. Die Neuregelung zielte unter anderem darauf ab, zukunftsfähige Grundlagen für die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat, insbesondere verlässliche und tragfähige Organisationsstrukturen für die Bildung von Arbeitnehmervertretungen zu schaffen. Ein wesentlicher Teil der Reform befasste sich folgerichtig mit der Neugestaltung des Organisationsrechts des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 1–59a BetrVG). In der betrieblichen Wirklichkeit hatten betriebswirtschaftlich sinnvolle Umstrukturierungen nicht selten zur Folge, dass dem Betriebsrat die kompetenten und entscheidungsbefugten Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite abhanden kamen. Die betriebliche Arbeitnehmervertretung wurde zunehmend ineffizienter, während die „weißen Flecken auf der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung“ größer wurden.<sup>1</sup>

Zur Bewältigung dieser Probleme reformierte der Gesetzgeber aber nicht den Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes. Stattdessen löste er durch eine grundlegende Neufassung des § 3 BetrVG die starre Anbindung des Betriebsrats an den Betrieb und weitete die Gestaltungsmöglichkeiten der „Beteiligten vor Ort“ aus.<sup>2</sup> Daher war es nur konsequent, mit der Neuregelung auch das in § 3 Abs. 2 BetrVG a. F. vorgesehene staatliche Genehmigungserfordernis abzuschaffen.

Die „Beteiligten vor Ort“, d. h. die Kollektivvertragsparteien sind zum einen Gewerkschaften, Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände und die jeweiligen Spitzenorganisationen. Zum anderen gehören aber auch, und das ist neu, die Betriebspartner, also Betriebsräte und Arbeitgeber dazu.

1) Vgl. die Ausführungen in der Begründung zum Regierungsentwurf, Bundestags-Drucksache 14/5741, S. 23.

2) Vgl. die Begründung zum Regierungsentwurf, Bundestags-Drucksache 14/5741, S. 33.

Die genannten Akteure können Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abschließen, die im Folgenden allgemein als Kollektivverträge bezeichnet werden.<sup>3</sup> Zu berücksichtigen ist allerdings, dass den Betriebspartnern Regelungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verwehrt sind (vgl. § 3 Abs. 2 BetrVG). Für die Laufzeit des Kollektivvertrages ist sodann die (kollektivvertraglich bestimmte) *betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit* zentraler Anknüpfungspunkt der Arbeitnehmervertretung (vgl. § 3 Abs. 5 BetrVG). Neben dieser sind die „althergebrachten“ Organisationseinheiten Betrieb, Unternehmen und Konzern natürlich weiterhin von Bedeutung.

Bereits zum jetzigen Zeitpunkt kann festgestellt werden, dass der Gesetzgeber mit der innovativen Regelung des § 3 BetrVG seine Ziele erreicht hat. Dies zeigen nicht zuletzt die vielfach bereits abgeschlossenen Organisationskollektivverträge aus der Praxis der vergangenen drei Jahre. Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter schätzen die Umsetzung des Reformvorhabens als positiv ein. Obwohl die noch weiter reichenden Vorschläge der Gewerkschaften nicht Gesetz wurden, begrüßte der DGB die flexible Regelung von organisationsrechtlichen Zuordnungen im Rahmen des § 3 BetrVG als zukunftsweisend.<sup>4</sup> Nach fast 30 Jahren sei endlich eine umfassende Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes gelungen, welche die gesetzliche Wirklichkeit der Praxis einer veränderten Arbeitswelt anpasst.

Die Kollektivvertragsparteien besitzen aufgrund des § 3 BetrVG hinreichend flexible Gestaltungsmöglichkeiten, um auf die Unternehmensstrukturen, die in der Praxis in mannigfaltigen Formen auftreten, angemessen reagieren zu können. Richtig angewandt bietet § 3 BetrVG damit in Zeiten zunehmender Flexibilisierung der Unternehmensstrukturen eine brauchbare Möglichkeit, um die Effektivität der betrieblichen Mitbestimmung auch für die Zukunft zu gewährleisten.

Allerdings besteht aufgrund der teilweise schwer zu überblickenden Voraussetzungen des § 3 BetrVG (allein der Gesetzestext nimmt in der dtv-Ausgabe eine Buchseite ein!) und der Verwendung einer Vielzahl konkretisierungs- und ausfüllungsbedürftiger Begrifflichkeiten (sog. unbestimmte Rechtsbegriffe) durch den

3) Wenn von einem Organisationstarifvertrag, einer Organisationsbetriebsvereinbarung oder allgemein einem Organisationskollektivvertrag die Rede ist, so ist damit eine Vereinbarung nach § 3 BetrVG gemeint.

4) Vgl. Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf, NZA 2001, S. 135, 136.

Gesetzgeber die Gefahr, dass fehlerhafte Kollektivverträge abgeschlossen werden. Insofern bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung Vereinbarungen nach § 3 BetrVG handhabt und beurteilt.<sup>5</sup> Für die Beteiligten vor Ort bedeutet dies vorerst ein gewisses Maß an Rechtsunsicherheit. Zumal über fehlerhaften Kollektivverträgen das „Damoklesschwert“ der Rechtswidrigkeit und damit ihrer Unwirksamkeit schwebt.

Die Broschüre ist als Leitfaden insbesondere für Betriebsräte gedacht, damit § 3 BetrVG nicht nur „graue Theorie“ bleibt. Hierzu werden die Voraussetzungen und die Folgen eines Organisationskollektivvertrages dargestellt und folgende Fragestellungen analysiert:

- ▶ Welche Anforderungen müssen ein Betrieb oder ein Unternehmen erfüllen, wenn eine Vereinbarung nach § 3 BetrVG abgeschlossen werden soll?
- ▶ Wann tritt diese in Kraft?
- ▶ Was passiert mit den alten Betriebsräten?
- ▶ Welche Konsequenzen hat es, wenn der Kollektivvertrag fehlerhaft ist?

5) Eine erste Entscheidung zu Kollektivverträgen nach § 3 BetrVG hat das ArbG Frankfurt/Main am 30. März 2004 getroffen, 4 BV 438/03.



## 2. DER WORTLAUT DES § 3 BETRVG IN SEINER NEUEN FASSUNG

---

- (1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:
1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
    - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
    - b) die Zusammenfassung von Betrieben, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;
  2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;
  3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;
  4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;
  5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.
- (2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

- (3) Besteht im Fall des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.
- (4) Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- (5) Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

### **3. DIE MÖGLICHKEITEN DER NEU-STRUKTURIERUNG VON BETRIEBSRATSGREMIEN IM EINZELNEN**

---

#### **3.1 Neue Strukturen in Unternehmen mit mehreren Betrieben nach Nr. 1**

---

In Unternehmen mit mehreren Betrieben können nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet (Nr. 1 a) oder Betriebe zusammengefasst (Nr. 1 b) werden, wenn

- ▶ dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder
- ▶ der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient.

Ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat bietet sich beispielsweise für kleine Unternehmen an, insbesondere wenn die Entscheidungskompetenzen zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind. In Unternehmen mit bundesweitem Filialnetz kann aus Gewerkschafts- bzw. Betriebsrats-sicht die Zusammenfassung von Betrieben von Vorteil sein, um Regionalbetriebsräte zu bilden.

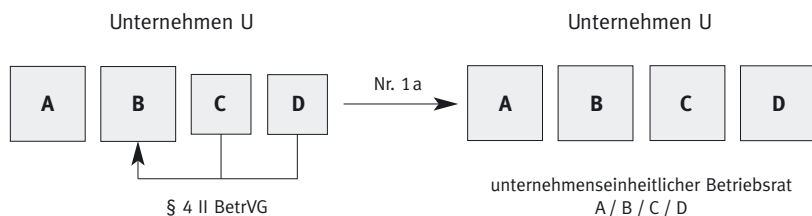
##### **3.1.1 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?**

###### **3.1.1.1 Unternehmen mit mehreren Betrieben**

Um eine Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG abzuschließen, muss ein Unternehmen mit mehreren Betrieben vorliegen.

- ▶ Der betriebliche Anwendungsbereich eines Kollektivvertrages nach Nr. 1 muss sich innerhalb der Grenzen *eines* Unternehmens bewegen, d. h. unternehmensübergreifende Regelungen in einem Konzern (z. B. ein „konzerneinheitlicher Betriebsrat“) sind unzulässig.
- ▶ In dem Unternehmen müssen, wie der Gesetzeswortlaut zeigt, *Betriebe* bestehen. Hierzu zählen ohne Zweifel betriebsratsfähige Betriebe nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und als Betriebe geltende sog. betriebsratsfähige (selbstständige) Betriebsteile nach § 4 Abs. 1 BetrVG. Darüber hinaus kann es sich aber auch um Kleinbetriebe i. S. d. § 4 Abs. 2 BetrVG handeln<sup>6</sup>.
- ▶ Das Gesetz verlangt mehrere Betriebe in dem Unternehmen, ohne die genaue Anzahl zu nennen. Nach Nr. 1 a – unternehmenseinheitlicher Betriebsrat – reicht es nicht aus, dass zwei Betriebe im Sinne der obigen Aufzählung vorliegen. Erforderlich ist vielmehr, dass sich das Unternehmen aus zwei, bereits allein für sich betrachtet selbstständigen betriebsratsfähigen Einheiten zusammensetzt. Diese können ihrerseits jeweils aus einem betriebsratsfähigen Betrieb (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) oder einem selbstständigen Betriebsteil (§ 4 Abs. 1 BetrVG) oder einem Hauptbetrieb und diesem zugeordneten Kleinbetrieben (§ 4 Abs. 2 BetrVG) oder sogar nur aus Kleinbetrieben bestehen.

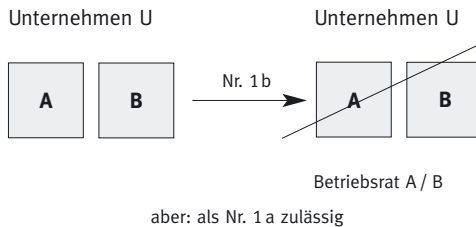
*Beispiel: Das Unternehmen besteht aus dem betriebsratsfähigen Betrieb A und dem Hauptbetrieb B, dem die Kleinbetriebe C und D zugeordnet sind (§ 4 Abs. 2 BetrVG).*



6) Hierzu zählen nunmehr auch die sog. Nebenbetriebe i. S. d. § 4 Satz 2 BetrVG a. F., sofern sie nicht selbstständige betriebsratsfähige Betriebe sind.

- ▶ Bei der Zusammenfassung von Betrieben, § 3 Abs. 1 **Nr. 1 b** BetrVG, müssen es mindestens **drei Betriebe** sein.

*Beispiel:* Im Unternehmen bestehen die Betriebe A und B. Ein Kollektivvertrag nach Nr. 1b könnte hier nur die Regelung enthalten, dass A und B zusammengefasst werden. Dies entspricht aber gerade der Bildung eines unternehmens-einheitlichen Betriebsrates und damit einem Kollektivvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG. Nötig wäre mindestens ein dritter Betrieb C.



### 3.1.1.2 Bildung von Betriebsräten erleichtern oder der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dienen

Schließlich muss der Kollektivvertrag, wie § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zeigt, die Bildung von *Betriebsräten erleichtern oder der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dienen*.

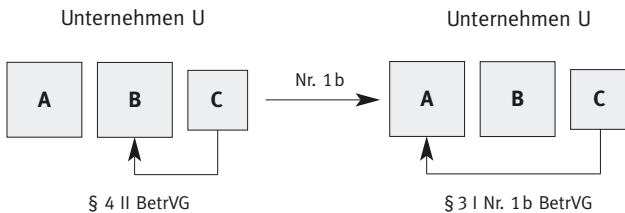
- ▶ Die *Erleichterung der Bildung*, d. h. die Neuschaffung von Betriebsräten bezieht sich auf die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl. So können beispielsweise in bisher vertretungslosen Betrieben die Voraussetzungen herbeigeführt werden, die das Gesetz zur Bildung einer Arbeitnehmervertretung an die Anzahl der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer stellt (§ 1 BetrVG). Nicht ausreichend ist es allerdings, wenn nur die Arbeit bereits bestehender und funktionierender Betriebsräte erleichtert wird oder wenn der Kollektivvertrag ausschließlich zur leichteren Bildung eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrates, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Schwerbehindertenvertretung führt.

- ▶ Auch wenn der Kollektivvertrag nicht die Bildung von Betriebsräten erleichtert, so kann er dennoch abgeschlossen werden, wenn er der *sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient*. Dies bezieht sich auf die effiziente und den Umständen nach angemessene Erfüllung des von der Belegschaft erteilten Betriebsratmandates während der Amtszeit. Hiermit sind insbesondere die Beteiligungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber angesprochen. Anhaltspunkte bieten:
  - ◆ Die Anforderungen der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs. Dieses sog. Kooperationsgebot beinhaltet eine gewisse Treuebindung von Arbeitgeber und Betriebsrat zueinander und ist mit dem allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben vergleichbar. Es setzt bei der Ausübung eigener Rechte gegenseitige Ehrlichkeit und Offenheit voraus und verbietet eine rein egoistische Interessenwahrnehmung. Mit anderen Worten: Arbeitgeber und Betriebsrat sollen fair miteinander umgehen.
  - ◆ Die Behandlung aller im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit. Neben Gesichtspunkten wie der Einhaltung geltender Vorschriften (angefangen vom Grundgesetz bis hin zu Betriebsvereinbarungen) und der Anerkennung sowie Erfüllung daraus resultierender Ansprüche der Arbeitnehmer ist hier insbesondere auf den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer des Betriebs hinzuweisen, der eine Differenzierung z. B. wegen Abstammung, Religion, Geschlecht oder Altersstufen verbietet.
  - ◆ Der Schutz und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer. Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer bei eigenen Maßnahmen zu beachten und Eingriffen durch Dritte (z. B. Mobbing durch Kollegen) entgegenzutreten. Insoweit wird zugleich die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert.



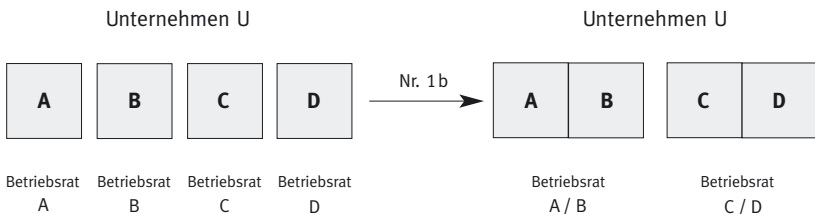
### 3.1.3 Die Zusammenfassung von Betrieben nach Nr. 1 b

Die Kollektivvertragsparteien können im Rahmen dieser zweiten Möglichkeit des § 3 Abs.1 Nr.1 BetrVG Betriebe zu eigenständigen betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten zusammenlegen. Abweichend von der gesetzlichen Vorschrift des § 4 Abs. 2 BetrVG ist es daneben aber auch möglich, einen Kleinstbetrieb einem anderen Hauptbetrieb im Unternehmen zuzuordnen. Dies kann sich beispielsweise anbieten, wenn der Kleinstbetrieb in der Nähe des anderen Hauptbetriebes liegt.



Zu beachten ist, dass es im eigentlichen Sinn nicht um die Zusammenfassung von Betrieben, sondern um die Zusammenfassung ihrer Arbeitnehmervertretungsorgane geht. Demzufolge ist das Ergebnis einer Regelung nach Nr. 1b keineswegs ein Betrieb, sondern die *Wahl eines Betriebsrates für mehrere (weiterhin selbstständige) Betriebe*. Der Kollektivvertrag nach Nr. 1 b darf und muss jedoch nicht die Betriebsräte aller, sondern nur die einiger Betriebe des Unternehmens zu einer Einheit zusammenfügen.

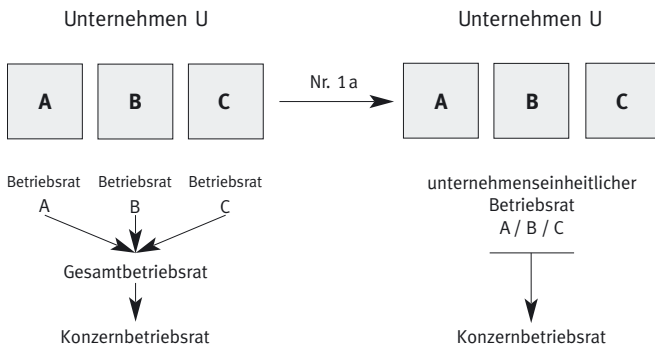
*Beispiel: Im Unternehmen werden die Betriebsräte der regional jeweils benachbarten Betriebe A und B sowie C und D zusammengefasst.*



### 3.1.4 Was passiert mit den vorhandenen Betriebsräten?

Als Folge eines Kollektivvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gibt es im Unternehmen nunmehr einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat oder aber Betriebsräte für zusammengefasste Betriebseinheiten. Was aber passiert mit den bisherigen Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten – existieren diese fort oder entfallen sie? Grundsätzlich wäre es Sache der Kollektivvertragsparteien, dies festzulegen. Nach Nr. 1 ist dies aber nicht der Fall. Vielmehr ergibt sich hier bereits aus der Natur der Regelung folgende zwingende Lösung:

**Der unternehmenseinheitliche Betriebsrat (nach Nr. 1 a) verdrängt die bisherigen Betriebsräte** aller unternehmensangehörigen Betriebe. Er stellt von nun an selbst die unterste Vertretungsebene im Gefüge der Betriebsverfassung dar. Da es nur noch diesen einzigen (unternehmenseinheitlichen) Betriebsrat im Unternehmen gibt, kann auch kein Gesamtbetriebsrat mehr gebildet werden. Unberührt bleibt aber ein etwa vorhandener Konzernbetriebsrat. Es ist jedoch zu beachten, dass der unternehmenseinheitliche Betriebsrat zusätzlich die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrates wahrnimmt<sup>7</sup>. Insofern ändert sich die personelle Besetzung des Konzernbetriebsrates.



7) Siehe oben S. 12.



- ▶ die Spartenleitung auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft und
- ▶ die Vereinbarung der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates dient.

### 3.2.1 Die Anforderungen an einen Kollektivvertrag nach Nr. 2

#### 3.2.1.1 Unternehmen oder Konzern

Zunächst muss ein Unternehmen oder ein Konzern vorhanden sein.

Für den Konzern wird, da eine eigenständige Definition im Betriebsverfassungsrecht fehlt, auf die Vorschriften des Aktienrechts Bezug genommen. Das führt zu der Frage, ob von § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sowohl der Unterordnungs- als auch der Gleichordnungskonzern erfasst sind.<sup>8</sup>

§ 18 Abs. 1 AktG: Merkmal eines Konzerns ist die Zusammenfassung rechtlich selbstständiger Unternehmen unter einheitlicher Leitung. Bildet die Abhängigkeit eines oder mehrerer Unternehmen von einem anderen Unternehmen die Grundlage der Konzernleitung, spricht man von einem Unterordnungskonzern.

§ 18 Abs. 2 AktG: Sind dagegen rechtlich selbstständige Unternehmen unter einheitlicher Leitung zusammengefasst, ohne dass das eine Unternehmen von dem anderen abhängig ist, liegt ein Gleichordnungskonzern vor.

Hier hilft zum einen der Wortlaut nach Nr. 2, der allgemein vom Konzern spricht. Zum anderen folgt aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift – den Schutz- und den Teilhabegedanken durch eine effiziente Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene zu verwirklichen – die Einbeziehung beider Konzerntypen. Sowohl beim Unterordnungs- als auch beim Gleichordnungskonzern sind Sparten-

8) Bejaht wird dies z. B. von *Löwisch* in: *Löwisch/Kaiser*, § 3 BetrVG Rn. 9; *Trümmer* in: *Däubler/Kittner/Klebe*, § 3 BetrVG Rn. 41; vermeint von *Eisemann* in: *ErfK*, § 3 BetrVG Rn. 5; *Fitting* § 3 BetrVG Rn. 43; *Richardi* in: *Richardi*, § 3 BetrVG Rn. 28 f.

strukturen denkbar, die ein Bedürfnis nach einer spartenorganisierten, und dadurch entscheidungsnahen Arbeitnehmervertretungsstruktur nach sich ziehen können. Betriebsräten, die in einem Gleichordnungs- oder Unterordnungskonzern mit Spartenstruktur arbeiten, steht es also offen, über eine neue Struktur nachzudenken. Diese hat den Vorteil, dass Arbeitnehmervertretungen gebildet werden können, die an die vorhandenen Spartenstrukturen angelehnt sind. Auf diese Weise ist Betriebsratsarbeit dort möglich, wo die relevanten Entscheidungen getroffen werden, ohne dabei die erforderliche Nähe zur Belegschaft zu verlieren.

### **3.2.1.2 Produkt- oder projektbezogene Geschäftsbereiche (Sparten)**

Ein großes **Fragezeichen** taucht hinter dem Begriff der „Sparten“ auf. Das Gesetz hilft nur begrenzt weiter, wenn es sie als produkt- oder projektbezogene Geschäftsbereiche definiert. Denn was ist das konkret?

Um eine in der Praxis brauchbare Lösung zu finden, ist zu beachten, dass für spartenorganisierte Unternehmen oder Konzerne Folgendes charakteristisch ist: In ihnen werden die Entscheidungsstrukturen auf Arbeitgeberseite nicht durch die gesellschaftsrechtlich definierten Begriffe „Unternehmen“ und „Konzern“, sondern die betriebswirtschaftlich definierten „Sparten“ vorbestimmt. Wenn nun aber mit Hilfe der Kollektivverträge nach § 3 BetrVG die Mitbestimmung im Betrieb gestärkt werden soll, liegt es nahe, auch die Arbeitnehmervertretungsstrukturen an diese Gegebenheiten anzupassen.

Um den Produkt- oder Projektbezug besser zu verstehen, kann auf das betriebswirtschaftliche Begriffsverständnis verwiesen werden. Dort wird in der Organisationslehre unterschieden zwischen einer Organisation

- ▶ nach Verrichtungen  
Die Gliederung nach Verrichtungen (sog. funktionale Organisation) beinhaltet typischerweise Beschaffung/Einkauf, Forschung und Entwicklung, Produktion, Absatz/Marketing und Verwaltung.
- ▶ nach Objekten  
Die Objektgliederung (sog. Divisionalisierung bzw. Spartenorganisation – nur dies umfasst der Spartenbegriff in der Betriebswirtschaftslehre [!]) bezieht sich

auf gleichartige Produkte bzw. Produktgruppen, Kundengruppen oder geographische Merkmale (Absatzmärkte).

► nach Projekten

Die Projektgliederung zeichnet sich durch Komplexität und Einzigartigkeit sowie ihre zeitliche Befristung aus.

Von §3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG werden nur die produkt- bzw. produktgruppenbezogene Objektgliederung und die Projektgliederung im vorgenannten Sinne erfasst! In der betrieblichen Wirklichkeit sind allerdings selten diese idealtypischen Formen, sondern zumeist Mischformen anzutreffen. Bei diesen bestehen neben den einzelnen Sparten noch sog. Zentralbereiche mit Querschnittsfunktionen. Das sind Rechtsabteilungen, Abteilungen für Personalwesen, Steuern und Versicherung, Grundlagenforschung, Controlling, Finanzen oder Öffentlichkeitsarbeit. Was dann? Diese Sachverhalte (insbesondere Unternehmen oder Konzerne, die nach Verrichtungen, Kundengruppen oder geographischen Merkmalen gegliedert sind) können kollektivvertraglich nur über §3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geregelt werden.

### 3.2.1.3 Auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten

Das Gesetz stellt an den Kollektivvertrag weiterhin die Anforderung, dass die Spartenleitung auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft.

**Qualitativ** bedeutet dies, dass *beteiligungspflichtige* Angelegenheiten betroffen sein müssen: Es muss eine Pflicht des Arbeitgebers bestehen, den Betriebsrat zu beteiligen. Diese kann sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz, aber auch aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Nicht erforderlich ist, dass es sich um echte Mitbestimmungsrechte, z. B. im Sinne des § 87 Abs. 1 BetrVG, handelt.

**Quantitativ** betrachtet muss *auch* die Spartenleitung Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten treffen. Die Anforderungen an diese sog. relative Leitungsmacht<sup>9</sup> sind nicht sehr hoch. Sie liegt vor, sobald die Spartenleitung mit mitbestimmungsrelevanten Befugnissen (wenn auch nur einigen wenigen) ausgestattet ist.

9) Vgl. Rieble, RWS-Forum Arbeitsrecht 2001, S. 25, 34.

#### **3.2.1.4 Sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates**

Der Kollektivvertrag muss der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates dienen. Dabei ist die sachgerechte Aufgabenwahrnehmung gerade durch den Spartenbetriebsrat gemeint, um dessen Errichtung es in § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geht.

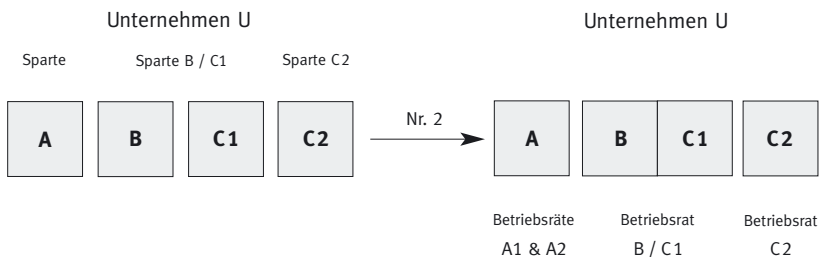
Die Aufgaben des (Sparten-)Betriebsrates beinhalten die Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Es geht zudem um eine effiziente und den Umständen nach angemessene Tätigkeit. Letztlich ist auch das Erfordernis der sachgerechten Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat nach der Maxime „Soviel Entscheidungsnähe wie nötig, soviel Belegschaftsnähe wie dabei noch möglich“ zu bestimmen. Das kann im Fall nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 mit den Kriterien Qualität und Quantität der Entscheidungsbefugnisse, die der Spartenleitung in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zustehen, näher ausgefüllt werden. Beurteilungsmaßstab sind daneben, wie auch nach Nr. 1, eine möglichst umfassende Belegschaftsrepräsentation, eine klare Funktionsabgrenzung zwischen den Vertretungsorganen sowie eine Effektivierung durch Spezialisierung und Freistellung. So ist beispielsweise ein Kollektivvertrag nicht sachgerecht, der zu Organisationseinheiten führt, welche die gesetzlichen Voraussetzungen für die Errichtung eines Betriebsrates nicht erfüllen, und diesen die Bildung einer Arbeitnehmervertretung vorenthält.

#### **3.2.2 Die möglichen Formen von Betriebsräten in den Sparten**

Aufgrund des großen Gestaltungspotenzials, das sich für die Kollektivvertragsparteien ergibt, setzen sich die vielfältigen Formen spartenorganisierter Unternehmen und Konzerne zwangsläufig auf der Ebene der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsstrukturen fort:

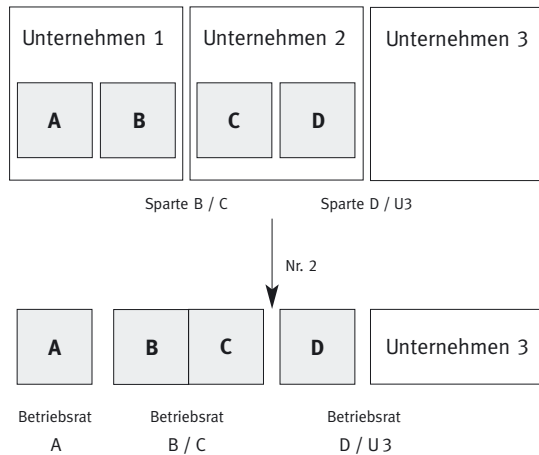
- ▶ Das Gesetz ermöglicht es, je nach Ausgestaltung der Sparte **ein oder mehrere Betriebsräte je Sparte, betriebsübergreifende Spartenbetriebsräte oder mehrere Spartenbetriebsräte für eine als Betrieb anzusehende Produktionsstätte** (betriebsinterne Spartenbetriebsräte) vorzusehen.

*Beispiel:* Unternehmen U besteht aus den Betrieben A, B und C. A stellt „Lkw 7,5t bis 15t“ und „Lkw über 15t“, B ausschließlich „Pkw“ her. Der Betrieb C produziert im Teil C1 ebenfalls „Pkw“ und im Teil C2 „Kleinbusse“. Entsprechend dieser Spartenaufteilung ist es denkbar, dass zwei Spartenbetriebsräte für die Sparten des Betriebes A (einer für die Sparte „Lkw 7,5t bis 15t“ und einer für die Sparte „Lkw über 15t“), ein Spartenbetriebsrat für die Sparte C2 („Kleinbusse“) und ein Spartenbetriebsrat für die Sparte B/C1 („Pkw“) errichtet werden.



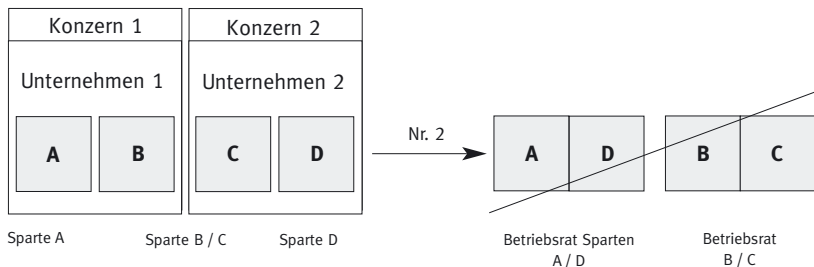
- Gehören zu einer Sparte mehrere Betriebe verschiedener Unternehmen, können **unternehmensübergreifend Spartenbetriebsräte** errichtet werden.

*Beispiel:* Es bestehen im Unternehmen 1 die Sparten A („Lkw“) und B („Pkw“), im Unternehmen 2 die Sparten C („Pkw“) und D („Kleinbusse“). Das Unternehmen 3 stellt nur Kleinbusse her. Denkbar ist je ein Spartenbetriebsrat für die Sparte „Lkw“ (A), „Pkw“ (B / C) und „Kleinbusse“ (D / U3).



- Entsprechendes gilt für einen **spartenorganisierten Konzern**. Die Bildung der Spartenbetriebsräte muss sich allerdings sowohl innerhalb eines Konzerns („für Unternehmen und Konzerne“), als auch innerhalb einer Sparte („in den Sparten“) bewegen. Spartenübergreifende Betriebsräte sind daher ausgeschlossen.

*Beispiel: Sowohl der gemeinsame Spartenbetriebsrat für die Sparten A („Pkw“) und D („Lkw“), als auch der konzernübergreifende Spartenbetriebsrat für die Sparte B/C („Kleinbusse“) sind unzulässig.*



Spartenbetriebsräte müssen nicht notwendig in allen Teilen eines Betriebes oder allen Betrieben eines Unternehmens errichtet werden. Zum einen kann der Geltungsbereich des Kollektivvertrages auf bestimmte Betriebe beschränkt werden. Zum anderen sind nicht immer alle Teile eines Betriebes oder alle Betriebe eines Unternehmens in einen produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereich integriert, was insbesondere bei den sog. Zentralbereichen der Fall sein kann. Nur *soweit* produkt- oder projektbezogene Geschäftsbereiche vorhanden sind, können Spartenbetriebsräte gebildet werden.

Die Bildung von Spartenbetriebsräten ist nicht auf die unterste Ebene der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungsstruktur beschränkt. Sie bezieht sich umfassend auf die Bestimmung der Vertretungen der Arbeitnehmer auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Zulässig sind somit auch Gesamtspartenräte und Konzernspartenräte in der Funktion von Unternehmensteil- und Konzernteilbetriebsräten. Sie sind nicht mit Gesamt- oder Konzernbetriebsräten i.S.d. §§ 47, 54 BetrVG gleichzusetzen.

Schließlich soll noch auf das Konkurrenzverhältnis zwischen dem Spartenbetriebsrat und den gesetzlichen Betriebsräten innerhalb der vom Kollektivvertrag geregelten Spartenorganisation eingegangen werden. In § 3 Abs. 1 Nr. 4, 5 BetrVG hat der Gesetzgeber durch die Verwendung des Wortes „zusätzliche“ klar zum Ausdruck gebracht, dass es ihm hier um ergänzende (unterstützende) Gremien geht. Bei Nr. 2 fehlt eine solche Charakterisierung. Dies darf aber nicht zu dem Umkehrschluss verleiten, dass Spartenbetriebsräte stets die gesetzlichen Betriebsräte verdrängen würden. Vielmehr lässt der Wortlaut den Kollektivvertragsparteien alle Möglichkeiten offen.

In welchem Verhältnis der gesetzliche und der Spartenbetriebsrat zueinander stehen, hängt im Einzelfall von der Ausgestaltung der Kollektivvereinbarung ab. Die Entscheidung der Kollektivvertragsparteien muss dabei sicherlich berücksichtigen, ob die beteiligungspflichtigen Angelegenheiten in der Sparte zentral von der Spartenleitung oder von verschiedenen Organen innerhalb oder auch außerhalb der Sparte (z. B. von den sog. Zentralbereichen) getroffen werden. Dieser Gestaltungsspielraum zieht für die Kollektivvertragsparteien die Notwendigkeit nach sich, den von ihnen vorgesehenen Arbeitnehmervertretungsorganen Funktionen und Kompetenzen zuzuweisen und sie in räumlicher und gegenständlicher Hinsicht voneinander abzugrenzen. Werden diese als Spartenrat, Unternehmensteil- oder Konzernteilbetriebsrat ausgestaltet, haben sie die Kompetenzen entsprechend der §§ 50

und 58 BetrVG. Ob der Kollektivvertrag in seiner konkreten Form der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates dient, ist im Einzelfall in letzter Instanz von den Gerichten zu überprüfen.

### 3.2.3 Beispiele möglicher Spartenvertretungen

#### 3.2.3.1 Im Unternehmen

Die denkbaren Alternativen einer Spartenstruktur im Unternehmen sind danach zu unterscheiden, ob die Sparten mit den bestehenden Betrieben übereinstimmen oder nicht.

► Fall 1: Identität von Sparte und Betrieb

*Im Unternehmen U befinden sich mehrere Sparten, wobei jede Sparte für sich mit einem Betrieb übereinstimmt (Sparte A ist Betrieb A, Sparte B ist Betrieb B usw.).*

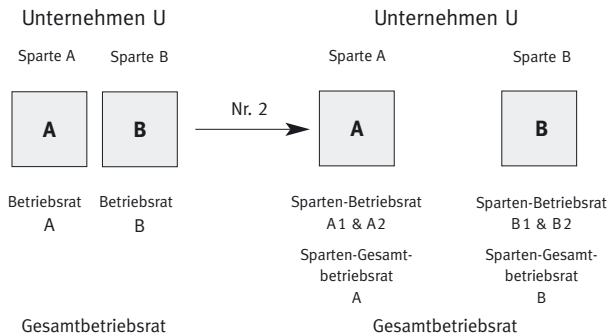
Stellen sich die Entscheidungsbefugnisse so dar, dass die Betriebsleitung zentral die betriebsverfassungsrechtlich relevanten Entscheidungen trifft, fehlt den einzelnen Spartenbetriebsräten innerhalb der Betriebe ein korrespondierender Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite. Ein Kollektivvertrag wäre nicht sachgerecht.

Sind allerdings Spartenleitungen unterhalb der Betriebsleitung ebenfalls entscheidungsbefugt, bietet es sich an, einen Vertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG abzuschließen. Dieser sollte so ausgestaltet sein, dass zusätzlich zu den bestehenden Betriebsräten Spartenbetriebsräte errichtet werden. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn die Entscheidungskompetenzen zwischen der Betriebsleitung und den darunter angesiedelten Spartenleitungen sachlich aufgeteilt sind. Hierdurch wird eine effektive Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte erreicht.

Sind die mitbestimmungsrelevanten Befugnisse vollständig auf die Spartenleitungen unterhalb der Betriebsleitung übergegangen, empfiehlt es sich im Hinblick auf die Sachgerechtigkeit, die gesetzlichen Betriebsräte auf der Ebene der Betriebsleitung entfallen zu lassen.

Die Spartenbetriebsräte haben die Funktion und die Kompetenzen eines Betriebsrates bezogen auf die Belegschaft der (Teil-)Sparte. Darüber hinaus kann aber auch ein Betriebsrat für die gesamte Sparte (Spartengesamtbetriebsrat) errichtet werden, der die Funktion eines Unternehmensteilbetriebsrates hat.<sup>10</sup>

Auf Unternehmensebene ist ein Gesamtbetriebsrat nach §§ 47 ff. BetrVG zu bilden. In diesen entsenden gem. § 47 Abs. 2 BetrVG nur die einzelnen Spartenbetriebsräte Mitglieder, nicht dagegen die Spartengesamtbetriebsräte. Letztere sind von ihrer Funktion und ihren Kompetenzen her kein Betriebsrat, d.h. kein Vertretungsorgan auf der untersten Ebene.



► Fall 2: Die Sparte besteht aus mehreren Betrieben

Im Unternehmen U sind mehrere Sparten vorhanden, die jeweils aus mehreren Betrieben bestehen, ohne dass ein Betrieb zu verschiedenen Sparten zählt (Sparte A/B, bestehend aus den Betrieben A und B; Sparte C/D, bestehend aus den Betrieben C und D; usw.).

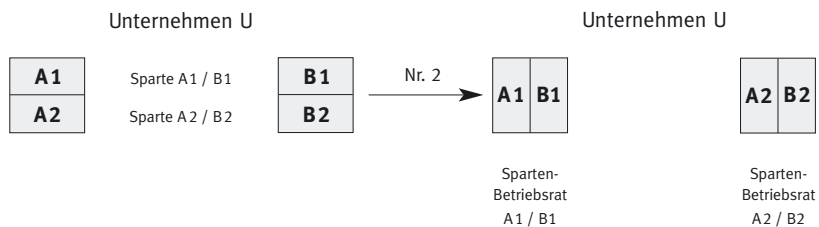
Wollen die Kollektivvertragsparteien für jede Sparte nur einen Betriebsrat bilden, fällt die Vereinbarung in den Anwendungsbereich des § 3 Abs. 1 Nr. 1 b

10) Sollen statt der Spartengesamtbetriebsräte die gesetzlichen Betriebsräte auf der Ebene der Betriebsleitung weiterbestehen, kommt ihnen die Funktion eines Unternehmensteilbetriebsrates zu.



ten entstanden. Diese setzen sich jeweils aus Teilen verschiedener Betriebe des Unternehmens zusammen (Sparte A1/B1, bestehend aus dem Teil A1 des Betriebes A und B1 des Betriebes B; Sparte A2/B2, bestehend aus dem Teil A2 des Betriebes A und B2 des Betriebes B; usw.).

Konzentrieren sich die Entscheidungsbefugnisse bei den Spartenleitungen, ist ein Spartenbetriehsrat je Sparte mit der Funktion und den Kompetenzen eines Betriebsrates zu errichten. In diesem Fall darf ein Betrieb auch „aufgespalten“ werden, was bei der Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG nicht der Fall ist.



Insbesondere wenn aufgrund größerer Entfernungen die Entfremdung von der vertretenen Belegschaft droht, bietet sich Folgendes an: Es werden mehrere Spartenbetriebsräte pro Sparte und ein Spartengesamtbetriebsrat für die ganze Sparte gebildet. Die Spartenbetriebsräte sind dann Betriebsräte, der Spartengesamtbetriebsrat ist ein Unternehmensteilbetriebsrat. Im Hinblick auf die notwendige Sachgerechtigkeit sollten die gesetzlichen Betriebsräte entfallen.

Trifft der Arbeitgeber eine Maßnahme, die sich auf alle Arbeitnehmer eines (ehemaligen) Betriebes (z. B. Betrieb A) auswirkt, sind entweder mehrere Spartenbetriebsräte (im obigen Schaubild die Spartenbetriebsräte A1/B1 und A2/B2) oder aber der Gesamtbetriebsrat zuständig, falls die Voraussetzungen des § 50 BetrVG gegeben sind und ein Gesamtbetriebsrat existiert. Dieser ist entsprechend der §§ 47 ff. BetrVG zu errichten und setzt sich aus entsandten Mitgliedern der Spartenbetriebsräte zusammen.

### 3.2.3.2 Im Konzern

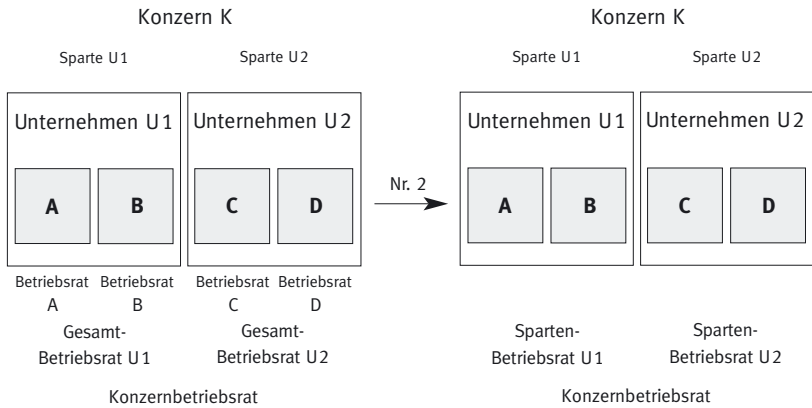
Natürlich sind, wie § 3 Abs. 1 Nr. 2 zeigt, auch Spartenbetriebsräte im Konzern zulässig. Hier vervielfältigen sich jedoch die für das Unternehmen dargestellten Möglichkeiten und damit auch die Probleme.

- ▶ Fall 1: Konzernunternehmen bestehen jeweils aus einer oder mehreren Sparten  
Umfassen die Unternehmen eines Konzerns jeweils nur eine oder mehrere Sparten, handelt es sich um eine Spartenorganisation im Unternehmen.<sup>11</sup> Liegt ein Unterordnungskonzern vor, kann nach §§ 54 ff. BetrVG ein Konzernbetriebsrat gebildet werden.<sup>12</sup> In diesen entsenden gem. § 55 Abs. 1 BetrVG die Gesamtbetriebsräte, d. h. diejenigen Vertretungsorgane, die die Gesamtbelegschaft des Unternehmens repräsentieren, Mitglieder. Dies sind nur die entsprechend der obigen Ausführungen zu bildenden Gesamtbetriebsräte und nicht die Vertretungsorgane mit der Funktion eines Betriebsrates (die weiterhin bestehenden gesetzlichen Betriebsräte oder die Spartenbetriebsräte) und auch nicht die mit der Funktion eines Unternehmensteilbetriebsrates (Spartenbetriebsrat oder Spartengesamtbetriebsrat).
- ▶ Fall 2: Mehrere Unternehmen bilden zusammen eine Sparte  
Schließlich besteht noch die Möglichkeit, dass die Sparten eines Konzerns mehrere Unternehmen umfassen, ohne dass ein Unternehmen verschiedenen Sparten angehört. Entsprechend der Anforderungen im Einzelfall (Sachgerechtigkeit) ist eine ein-, zwei- oder dreistufige Arbeitnehmervertretungsstruktur in den Sparten (ohne Einbeziehung des Konzernbetriebsrates) denkbar.

Eine **einstufige** Struktur entsteht, wenn an Stelle der gesetzlichen Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte je Sparte ein Spartenbetriebsrat gebildet wird.

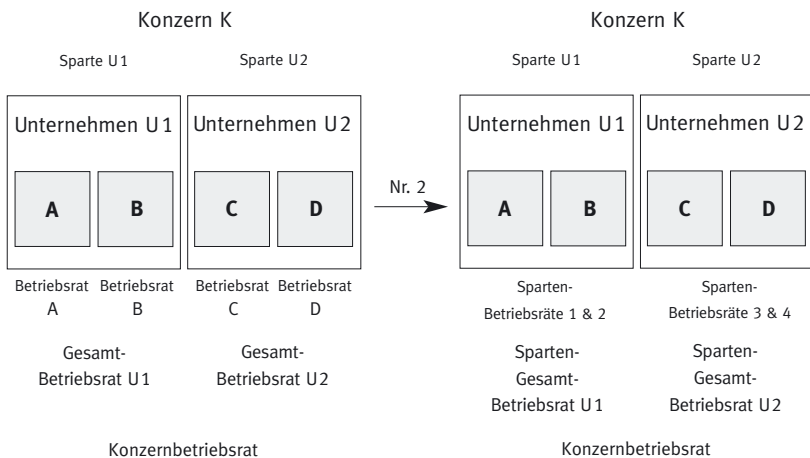
11) Es gelten die Ausführungen zur Spartenstruktur im Unternehmen, vgl Kapitel 3.2.2. ff.

12) Für Gleichordnungskonzerne verbleibt der „Ausweg“ über die Generalklausel des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, dazu siehe 3.3.



Der Spartenbetriebsrat repräsentiert die gesamte Spartenbelegschaft. In einem nach §§ 54 ff. BetrVG zulässigen Konzernbetriebsrat nehmen die Spartenbetriebsräte auch die Aufgaben des Gesamtbetriebsrates wahr (§ 54 Abs.2 BetrVG).

Eine **zweistufige** Struktur entsteht, wenn mehrere Spartenbetriebsräte pro Sparte und je ein Spartengesamtbetriebsrat errichtet werden.



Die Spartenbetriebsräte haben dann die Funktion und die Kompetenzen eines Betriebsrates, die Spartengesamtbetriebsräte die eines Konzernteilbetriebsrates. Eine solche zweistufige Organisation weist die Besonderheit auf, dass die Spartengesamtbetriebsräte gleichzeitig die Position eines Gesamtbetriebsrates für ihre Sparte innehaben. Sie repräsentieren die Gesamtheit der Belegschaft in der Sparte. Somit sind sie es auch, die Mitglieder in den Konzernbetriebsrat entsenden.

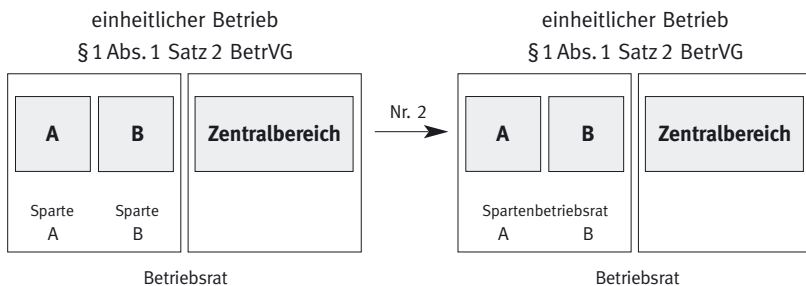
Soll noch eine dritte Stufe in der Vertretungsstruktur hinzukommen (**dreistufige** Vertretungsstruktur), so können die gesetzlichen Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte unangetastet gelassen und zusätzlich für die Sparte ein Spartenbetriebsrat errichtet werden. Dieser ist dann ein Konzernteilbetriebsrat.

Möglich ist es aber auch, die gesetzlichen Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte durch spartenspezifische Vertretungsorgane zu ersetzen. Umfassen die Sparten des Konzerns mehrere Unternehmen und gehören ein oder mehrere Unternehmen verschiedenen Sparten an, ergeben sich entsprechende Regelungsmöglichkeiten.

### **3.2.3.3 Mischformen aus Sparten und sog. Zentralbereichen**

Es wurde bereits dargestellt, dass in der betrieblichen Praxis neben den produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen häufig noch die sog. *Zentralbereiche* existieren. Hier können die Spartenbetriebsräte nicht an Entscheidungen des Zentralbereiches mitwirken und umgekehrt. Trifft der Zentralbereich die maßgeblichen Entscheidungen in sozialen und personellen Angelegenheiten auch bezüglich der Spartenbelegschaft, *liegt ein einheitlicher Betrieb entsprechend § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG* vor. Der für diesen Betrieb gebildete Betriebsrat könnte neben den Spartenbetriebsräten fortbestehen. Dies entspricht der oben dargestellten betriebsinternen Spartenbetriebsverfassung mit der Abweichung, dass neben den Sparten auch noch der Zentralbereich dem Betrieb angehört. Die Spartenbetriebsräte sind hier Teilbetriebsräte und zuständig in Angelegenheiten, die sich auf die jeweilige Sparte beschränken. Wirken sich Entscheidungen des Arbeitgebers auf den gesamten (einheitlichen) Betrieb aus, nimmt der Betriebsrat die Beteiligungsrechte wahr.

Wenn allerdings nicht nur ein, sondern mehrere Zentralbereiche vorhanden sind, kann den Kollektivvertragsparteien nur angeraten werden, auf die Generalklausel des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG auszuweichen.



### 3.3 Andere Strukturen der Arbeitnehmervertretung bei Organisationsbesonderheiten oder Unternehmenskooperationen nach Nr. 3

Als letzte Alternative kommt die *Generalklausel* des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Betracht, die aus § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG a. F. hervorgegangen ist. Hier hat der Gesetzgeber für die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit einer gänzlich abweichenden Struktur der betrieblichen Arbeitnehmervertretung geschaffen, wenn dies aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient. Die Betriebsparteien können allerdings eine solche Regelung nicht vereinbaren.

#### 3.3.1 Gibt es nach Nr. 3 überhaupt Anforderungen an den Tarifvertrag?

Ja, auch bei der anderen Betriebsverfassungsstruktur nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG muss der Tarifvertrag zwingend eine Voraussetzung erfüllen – er muss *einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dienen*.

Der Wortlaut der Vorschrift besagt zunächst nicht mehr und nicht weniger als eine Selbstverständlichkeit – die beabsichtigte, tarifvertragliche Arbeitnehmervertretung

muss dem Sinn und Zweck der Betriebsverfassung, d.h. einer effizienten Mitbestimmung entsprechen. Dieses Erfordernis ist immer dann erfüllt, wenn die *betriebliche Mitbestimmung in irgendeiner Art und Weise gestärkt* wird. Leitlinie ist, wie auch bei den entsprechenden Klauseln der anderen Tatbestände in § 3 Abs. 1 BetrVG, **„soviel Entscheidungsnähe wie nötig und soviel Belegschaftsnähe wie dabei noch möglich“** zu verwirklichen.

Beispielhaft und damit keineswegs abschließend nennt das Gesetz die Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation und andere Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen. Hieraus ist zum einen zu schlussfolgern, dass die besonderen Schwierigkeiten der Errichtung von Betriebsräten im Betrieb, im Unternehmen oder im Konzern, nicht aber in der gesamte Branche bestehen müssen. Zum anderen müssen die besonderen Schwierigkeiten aus (betriebswirtschaftlichen) Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers resultieren und nicht lediglich aus der fehlenden Bereitschaft der Arbeitnehmer, einen Betriebsrat zu wählen.

Besondere Schwierigkeiten und damit ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kommen z. B. in Betracht:

- ▶ wenn einer relativ kleinen Zahl von Stammkräften eine wesentlich größere Zahl nur vorübergehend Beschäftigter gegenübersteht (Beschäftigungsförderungs- und Qualifizierungsgesellschaften),
- ▶ wenn der Betrieb einem kontinuierlichen Personal- bzw. Betriebsstättenwechsel unterliegt,
- ▶ in Betrieben mit weit verstreuten Arbeitsstätten,
- ▶ in Unternehmen mit Spartenstrukturen, die nicht nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen gegliedert sind,<sup>13</sup>
- ▶ in mittelständischen Konzernen mit wenigen kleinen Konzernunternehmen,
- ▶ in Gleichordnungskonzernen, in denen die Nr. 3 einen Konzernbetriebsrat ermöglichen soll,
- ▶ in den vornehmlich aus der Betriebswirtschaft bekannten sog. fraktalen Unternehmen,

13) Siehe die Beispiele oben.

- ▶ in (im Vergleich zu den vorgenannten Beispielen) wesentlich loseren Unternehmenskooperationen, die ebenfalls aus der Betriebswirtschaftslehre bekannt sind. Nicht notwendig ist es dabei, dass die Unternehmen in einer organisationsvertraglichen, insbesondere einer Konzernverbindung stehen. Dies war bei den bisher genannten Möglichkeiten nach Nr. 1 bis 3 anders. Die Unternehmen müssen aber *zusammenarbeiten*. Daraus ist zu schließen, dass eine längerfristige, über den einmaligen Leistungsaustausch im Rahmen eines schuldrechtlichen (Liefer-)Vertrages hinausgehende Verbindung nötig ist. Als Beispiele mögen hier just-in-time- und shop-in-shop-Konzepte, Inhouse-Produktionen oder sog. Unternehmensnetzwerke (mit den Sonderformen virtuelle Unternehmen und Cluster) dienen.

### **3.3.2 Die Ausgestaltung der anderen Arbeitnehmervertretung**

Der Gesetzgeber gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, eine andere Arbeitnehmervertretungsstruktur zu errichten. In deren konkreter Ausgestaltung sind diese aber frei. Sie kann sich auf alle Ebenen beziehen, auf denen nach der gesetzlichen Vorstellung Arbeitnehmervertretungen gebildet werden. Als Richtlinien können und müssen die Grundgedanken der Betriebsverfassung eingehalten werden. So muss die andere Arbeitnehmervertretung vor allem durch eine geheime und unmittelbare Wahl (vgl. §§ 7, 14 BetrVG) bestimmt werden. Da die Organe der Betriebsverfassung die gesamte Belegschaft repräsentieren, wäre es unzulässig, die andere Vertretung nur aus gewerkschaftlichen Vertrauensleuten zu bilden. Aus der Bezeichnung als „Arbeitnehmer“-Vertretung folgt zudem, dass eine Vertretung für andere Beschäftigte (leitende Angestellte, arbeitnehmerähnliche Personen oder Beamte) nicht nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG errichtet werden kann.

### 3.4 Wann kann der Kollektivvertrag erstmalig angewandt werden?

---

Zu welchem Zeitpunkt die Regelungen eines Kollektivvertrages nach § 3 BetrVG die gesetzliche Arbeitnehmervertretungsstruktur ablösen und sie erstmals anzuwenden sind, bestimmt § 3 Abs. 4 BetrVG.<sup>14</sup>

- ▶ Wenn der Kollektivvertrag die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen als Zeitpunkt seiner erstmaligen Anwendung bestimmt oder zum Wahlzeitpunkt schweigt, sind seine Regelungen erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden (§ 3 Abs. 4 Satz 1 BetrVG).

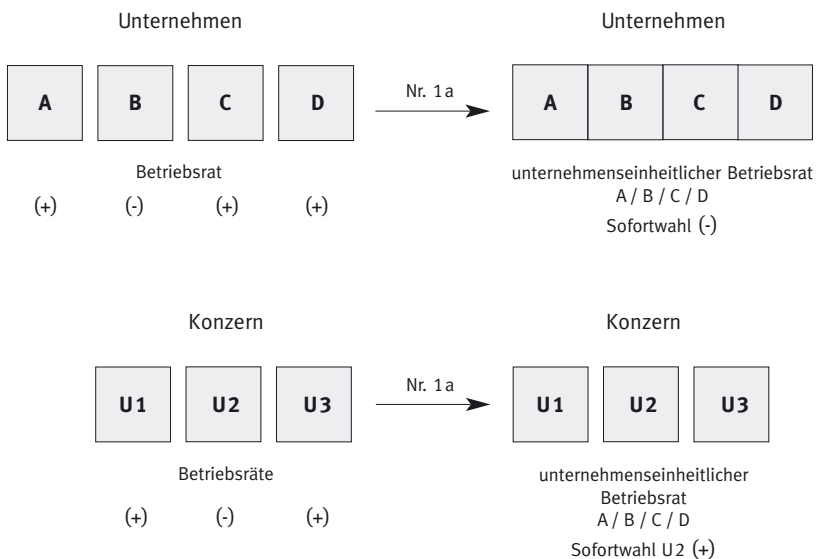
Ausnahmsweise ist die kollektivvertragliche Arbeitnehmervertretung sofort zu bilden, wenn kein Betriebsrat besteht oder aus anderen Gründen (§ 13 Abs. 2 BetrVG) eine Neuwahl erforderlich wird. Die Amtszeit bestehender Betriebsräte endet im letzten Fall

- ◆ bei Neuwahl wegen Veränderung der Belegschaftsstärke oder bei Absinken der Mitgliederzahl des Betriebsrates unter die maßgebende Größe sowie bei Rücktritt des Betriebsrates (§ 13 Abs. 2 Nr. 1 – 3 BetrVG) mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Arbeitnehmervertretung,
- ◆ bei erfolgreicher Wahlanfechtung oder bei Betriebsratsauflösung kraft gerichtlicher Entscheidung mit dem Tag der Rechtskraft.

Sind in den betrieblichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages mehrere Betriebe einbezogen, ist für die Möglichkeit der Sofortwahl der Inhalt des Kollektivvertrages entscheidend. Ist seine lediglich teilweise Anwendung eine sinnvolle, in sich geschlossene Regelung, wird sie insbesondere dem Sinn und Zweck des jeweiligen Tatbestandes nach Nr. 1 bis 3 gerecht, kann die Sofortwahl für einen Teil der Betriebe durchgeführt werden.

14) Dieser gilt auch dann, wenn statt der gesetzlichen eine bereits bestehende kollektivvertragliche Organisationsregelung abgelöst wird. Zu beachten ist in diesem Fall aber der Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 BetrVG.

*Beispiel:* Für die Betriebe A bis D soll ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet werden. Dessen Wahl ist nur einheitlich im Unternehmen denkbar. Die Voraussetzungen der Sofortwahl müssen daher in allen Betrieben vorliegen. Etwas anderes gilt aber, wenn für mehrere Unternehmen jeweils ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat vorgesehen ist. Sind hier alle Betriebe des einen Unternehmens vertretungslos, kann für dieses Unternehmen, unabhängig von dem bzw. den anderen Unternehmen, die Wahl des unternehmenseinheitlichen Betriebsrates durchgeführt werden. Entsprechendes gilt auch für die anderen Tatbestände des § 3 Abs. 1 BetrVG.



- Sieht der Kollektivvertrag einen anderen Wahlzeitpunkt als den der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen vor, ist dieser für die Wahl der Arbeitnehmervertretung maßgebend (§ 3 Abs. 4 Satz 2 BetrVG). Die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelung nach Nr. 1 bis 3 entfallen, endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Arbeitnehmervertretung. Für die Amtszeit der fortbestehenden Vertretungsorgane gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Im Zusammenhang mit § 3 Abs. 4 BetrVG hat das ArbG Frankfurt/Main beschlossen<sup>15</sup>, dass sich die abweichende Bestimmung des Kollektivvertrages im Sinne dieser Vorschrift zwar auf einen anderen Wahltermin beziehen kann, nicht zulässig sei es hingegen, dass der Kollektivvertrag bestehende Betriebsratsgremien ohne Neuwahl verändere. Gegenstand der Entscheidung war ein Tarifvertrag nach Abs. 1 Nr. 2, der (zusätzlich zu den Gesamtbetriebsräten) einen Spartengesamtbetriebsrat je Sparte vorsah. Die Spartengesamtbetriebsräte sollten sich bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, der vor dem nächsten regulären Wahltermin lag, konstituieren. Sie bestanden aus Mitgliedern der Betriebsräte und entsandten ihrerseits Mitglieder in den Konzernbetriebsrat. Als Folge dieser Entscheidung müsste die erstmalige Anwendung eines Organisationskollektivvertrages zur Vermeidung seiner Unwirksamkeit jeweils mit einer Neuwahl der Arbeitnehmervertretungsorgane der untersten Stufe (das sind die Betriebsräte bzw. diejenigen Gremien, die nach dem Kollektivvertrag die Funktion eines Betriebsrates übernehmen sollen) verbunden werden.

15) ArbG Frankfurt/Main, Beschluss vom 30. März 2004, 4 BV 438/03.

## 4. ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DEN ABSCHLUSS EINES KOLLEKTIVVERTRAGES

---

Zur sog. Abschlusskompetenz enthält der § 3 BetrVG keine spezielle Regelung. Daher muss die Antwort im allgemeinen Tarifrecht und im allgemeinen Betriebsverfassungsrecht gesucht werden.

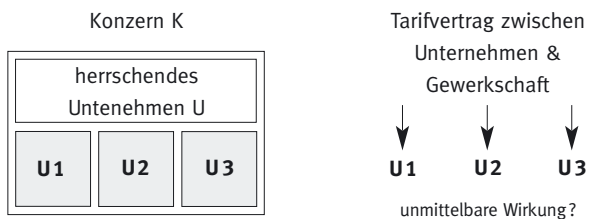
### 4.1 Abschluss eines Tarifvertrages

---

Auf Arbeitnehmerseite ist diejenige Gewerkschaft Vertragspartei, die entsprechend ihrer Satzung tarifzuständig ist (§ 3 Abs. 2, 3 TVG). Als Vertragspartner auf Arbeitgeberseite kommen der einzelne Arbeitgeber, die Arbeitgeberverbände sowie die jeweiligen Spitzenverbände in Betracht (§ 2 Abs. 1 bis 3 TVG). Tarifverträge nach § 3 BetrVG sollen „auf die besondere Struktur des jeweiligen Betriebs, Unternehmens oder Konzerns zugeschnitten werden“.<sup>16</sup> Aus diesem Grund wird es sich in der Regel anbieten, einen Firmentarifvertrag abzuschließen. Umfasst dessen betrieblicher Geltungsbereich einen Betrieb oder ein Unternehmen, ist Vertragspartner das Unternehmen bzw. dessen Rechtsträger.

Allerdings besteht oftmals die Notwendigkeit einer konzernweiten Vereinbarung. Streitig ist hier, ob ein allein zwischen Gewerkschaft und herrschendem Unternehmen abgeschlossener Firmentarifvertrag unmittelbar auch in den konzernangehörigen Unternehmen Wirkung entfaltet.

16) Vgl. die Begründung zum Regierungsentwurf, Bundestags-Drucksache 14/5741, S. 33.



Dies ist zu verneinen, um Konflikte mit der negativen Koalitionsfreiheit nicht verbandsangehöriger Konzernunternehmen zu vermeiden. Der Konzern-Arbeitgeber agiert daher nur für sich selbst. Allerdings kann die zuständige Gewerkschaft einen mehrgliedrigen Tarifvertrag mit allen Konzernunternehmen oder aber mit dem herrschenden Unternehmen als Vertreter der Konzernunternehmen abschließen (§§ 164 ff. BGB). Wird der Tarifvertrag ausnahmsweise als Konzern-Verbandstarifvertrag abgeschlossen, bindet er die verbandsangehörigen Konzernunternehmen bereits nach allgemeinem Tarifrecht (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs 1 TVG).

## 4.2 Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Wer für den Abschluss einer Organisationsbetriebsvereinbarung zuständig ist, beantwortet sich nach den allgemeinen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Gemäß § 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen.

Grundsätzlich ist somit der örtliche Betriebsrat dazu aufgerufen, eine Vereinbarung zu treffen. Betrifft die Regelung mehrere Betriebe, müssen alle Betriebsräte korrespondierende Betriebsvereinbarungen abschließen. Meistens wird hier aber der Gesamt- oder gar der Konzernbetriebsrat originär zuständig sein (§§ 50 Abs. 1 Satz 1, 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Dann ist auch eine Vertretung betriebsratsloser Betriebe zulässig, vgl. §§ 50 Abs. 1 Satz 1 2. HS, 58 Abs. 1 Satz 1 2. HS BetrVG. Daneben ist stets an die Möglichkeit einer Beauftragung nach §§ 50 Abs. 2, 58 Abs. 2 BetrVG zu denken.

*Beispiel: Die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist zunächst bei § 3 Abs. 1 Nr. 1 a und b BetrVG gegeben. Bei Nr. 2 und 3 ist danach zu differenzieren, ob innerhalb eines Betriebs Spartenbetriebsräte und andere Arbeitnehmervertretungen gebildet werden (Betriebsrat), oder ob es sich um betriebs- (Gesamtbetriebsrat) bzw. unternehmensübergreifende Regelungen (Konzernbetriebsrat) handelt.*

Vertragspartner für den Betriebsrat und den Gesamtbetriebsrat ist das Unternehmen bzw. dessen Rechtsträger, Verhandlungspartner die Betriebs- bzw. die Unternehmensleitung. Wird der Gesamtbetriebsrat im Rahmen einer Auftragszuständigkeit tätig, ist Verhandlungspartner ebenfalls die jeweilige Betriebsleitung. Gleiches gilt für den Konzernbetriebsrat im Verhältnis zu einem Gesamtbetriebsrat – er schließt eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit der Leitung des beauftragenden Konzernunternehmens ab.

Wird der Konzernbetriebsrat hingegen kraft eigener (originärer) Zuständigkeit tätig, ist sein Vertragspartner das herrschende Unternehmen bzw. dessen Rechtsträger. Verhandlungspartner ist die Konzernleitung. Eine mit ihr abgeschlossene Betriebsvereinbarung wirkt unmittelbar in allen Arbeitsverhältnissen aller Konzernunternehmen, im Gegensatz zu einem Konzerntarifvertrag.

Zum Schluss sei noch angemerkt, dass keine (wirksame) rechtliche Handhabe besteht, um den Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 3 BetrVG zu erzwingen. Ein Streik mit dem Ziel des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung scheidet aufgrund des Arbeitskampfvorbotes des § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG aus. Die Einigungsstelle kann auch nicht einseitig durch die Arbeitnehmervertretung oder den Arbeitgeber angerufen werden. § 3 BetrVG ist Gegenstand der freiwilligen Mitbestimmung. Eine Klage nach § 23 Abs. 1, 3 BetrVG gegen die Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitgeber verspricht ebenfalls keinen Erfolg. Allein die Weigerung, eine Betriebsvereinbarung nach § 3 BetrVG – als Gegenstand der *freiwilligen* Mitbestimmung – abzuschließen, stellt keine grobe Pflichtverletzung dar. Aus diesen Gründen sollten sich Betriebsräte, die eine Regelung nach § 3 BetrVG anstreben, an die für ihren Betrieb zuständige Gewerkschaft wenden. Diese kann, in Kooperation mit dem Betriebsrat, die gewünschte Organisationsregelung wesentlich effektiver durchsetzen.



## 5. DER TARIFVORBEHALT DES § 3 ABS. 2 BETRVG ALS WICHTIGE EINSCHRÄNKUNG FÜR DIE BETRIEBSPARTEIEN

---

§ 3 Abs. 2 BetrVG bestimmt, dass in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 eine Vereinbarung durch die Betriebsparteien nur getroffen werden kann, wenn keine tarifliche Regelung besteht und auch kein anderer Tarifvertrag gilt. Ein solcher Tarifvorbehalt ist kein Novum in der Betriebsverfassung – er findet sich ebenso in §§ 77 Abs. 3 und 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG.

- ▶ Eine tarifliche Regelung besteht, wenn eine demselben Tatbestand des § 3 Abs. 1 BetrVG unterfallende Tarifnorm vorhanden ist.

*Beispiel: Der Tarifvertrag regelt die Bildung von Spartenbetriebsräten (Nr. 2). Damit ist ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat eine Vereinbarung abschließen, wonach im Betrieb Betriebsräte für die Sparten A und B vorgesehen sind (Nr. 2).*

Es darf auch kein anderer Tarifvertrag gelten. Dies ist der Fall, solange nicht irgendein anderer Tarifvertrag anzuwenden ist, auch wenn dieser keinerlei organisationsrechtliche Normen i. S. d. § 3 Abs. 1 BetrVG enthält. Insofern geht der Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 BetrVG inhaltlich über die §§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG weit hinaus. Die Tarifsperre löst natürlich ebenso eine andere organisationsrechtliche tarifliche Vereinbarung aus.

*Beispiel: Im Betrieb findet ein Urlaubs- oder Entgelttarifvertrag bzw. ein Tarifvertrag, nach dem ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet wird (Nr. 1 a), Anwendung. Die Betriebsparteien beabsichtigen die Errichtung von Spartenbetriebsräten (Nr. 2); dies ist aber ausgeschlossen.*

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich damit, welcher Art die Bindung der Parteien des Arbeitsvertrages an den Tarifvertrag sein muss. Mit anderen Worten: Wann „besteht“ eine tarifliche Regelung bzw. „gilt“ ein Tarifvertrag?

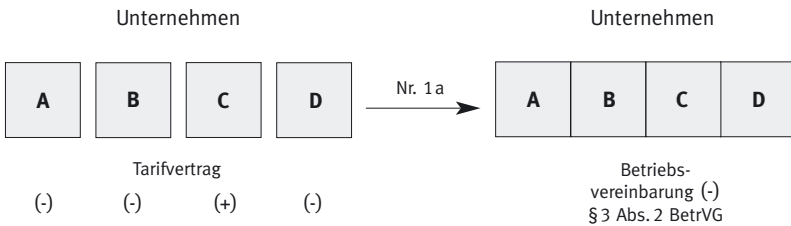
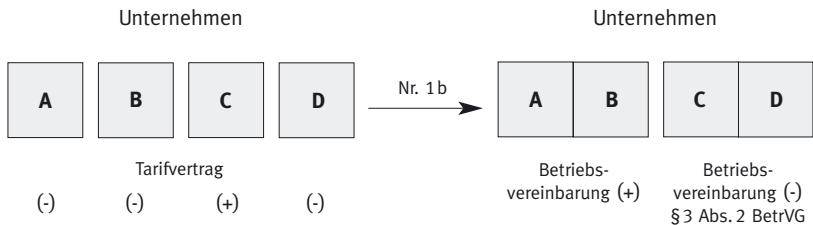
- ▶ Zweifelsohne wird der Tarifvorbehalt ausgelöst, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden, also Mitglied im jeweiligen Verband sind. Zudem besteht die Besonderheit, dass bei Tarifverträgen über betriebliche oder betriebs-

verfassungsrechtliche Fragen, wozu unter anderem Tarifverträge nach § 3 BetrVG zählen, die Mitgliedschaft des Arbeitgebers für die Tarifgeltung ausreichend ist, § 3 Abs. 2 TVG.

- ▶ Tritt der Arbeitgeber aus seinem Arbeitgeberverband aus oder liegt sonst ein Anwendungsfall des § 3 Abs. 3 TVG vor, gelten der Tarifvertrag und mit ihm der Tarifvorbehalt weiter.
- ▶ Anwendung findet § 3 Abs. 2 BetrVG auch auf für allgemeinverbindlich erklärte und auf lediglich nachwirkende Tarifverträge (§§ 5, 4 Abs. 5 TVG).
- ▶ Einzelvertragliche Bezugnahmeklauseln auf einen Tarifvertrag entfalten hingegen keine Sperrwirkung für die Betriebsparteien. Dieser wirkt nicht als kollektive Ordnung im Betrieb, sondern „nur“ kraft Vereinbarung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Er ist Teil des Arbeitsvertrages.  
Eine Betriebsvereinbarung wird aber in den meisten dieser Fälle aus folgendem Grund scheitern: Einzelvertragliche Bezugnahmeklauseln dienen dem Arbeitgeber typischerweise dazu, unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer zu erreichen. Erforderlich werden sie demnach nur, wenn ein Teil der Belegschaft und der Arbeitgeber schon tarifgebunden sind. Dann greift aber bereits aufgrund dieses anderen Tarifvertrages der Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 BetrVG ein und eine Betriebsvereinbarung ist ausgeschlossen!

Schließlich kann es vorkommen, dass nur in einem Teil der vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Betriebe oder Unternehmen eine Tarifbindung, wie sie soeben beschrieben wurde, besteht. In diesem Fall ergibt sich, vergleichbar dem Problem der Teilnichtigkeit von Betriebsvereinbarungen, aus deren Inhalt, ob sie insgesamt nicht oder (wenigstens) in den Betrieben ohne Tarifvertrag anwendbar ist. Entscheidend ist, ob die Anwendung in nur einem Teil der potenziell erfassten Betriebe eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt. Dies ist für Regelungen, die notwendigerweise unternehmens- oder konzernweit gelten müssen, zu verneinen. Es gilt somit Gleiches wie bereits oben zur erstmaligen Anwendung einer Kollektivvereinbarung nach § 3 BetrVG gesagt wurde.

*Beispiel:* In einem Unternehmen sollen die Betriebe A und B sowie C und D zusammengefasst werden. Nur im Betrieb C gilt ein Tarifvertrag. Die Anwendung der abgeschlossenen (Gesamt-)Betriebsvereinbarung in den Betrieben A und B stößt auf keine Bedenken. Zu einem anderen Ergebnis käme man, wenn in dem Unternehmen hingegen ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet werden soll.





## 6. WAS PASSIERT, WENN EIN KOLLEKTIVVERTRAG ABGESCHLOSSEN WURDE, § 3 ABS. 5 BETRVG?

---

Aus § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG kann geschlossen werden, dass die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten „als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes“ gelten. In allen Fällen, in denen das Betriebsverfassungsgesetz vom „Betrieb“ spricht, ist daher nicht mehr die herkömmliche Betriebsdefinition<sup>17</sup>, sondern ausschließlich der Kollektivvertrag maßgebend. Dies gilt beispielsweise für die Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG), die Größe der Ausschüsse (§§ 27, 28 BetrVG) und die Zahl der Freistellungen (§ 38 BetrVG).

Der Begriff des Betriebes findet sich aber auch in vielen anderen Gesetzen. Die Übertragung des kollektivvertraglichen „Betriebs“ auf andere Gesetze ist allerdings nicht immer möglich. Aufgrund der Begrenzung des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG auf das Betriebsverfassungsgesetz („im Sinne dieses Gesetzes“) ist erforderlich, dass die Norm des anderen Gesetzes auf das Betriebsverfassungsgesetz verweist.

- ▶ Tut sie dies (z. B. § 87 Abs. 1 Satz 2 SGB IX, § 3 Abs. 2 Satz 1 MitbestG, § 5 Abs. 6 Satz 1 Montan-MitbestErgG), ist der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff anwendbar. Hierzu zählt dann auch jener nach § 3 Abs. 5 BetrVG!
- ▶ Verweist die Norm nicht auf das BetrVG (z. B. im Kündigungsschutzgesetz), richtet sich der Betriebsbegriff nach dem Sinn und Zweck der jeweiligen Vorschrift. Insbesondere für den Bereich des Kündigungsschutzes und des Widerspruchsrechtes des Betriebsrates nach § 102 BetrVG führt das zu erheblichen Abstimmungsproblemen, die allerdings nur vom Gesetzgeber selbst beseitigt werden können.

17) Vgl. hierzu aus der zahlreichen Rechtsprechung und Literatur nur Bundesarbeitsgericht 3. 12. 1954 AP Nr. 1 zu § 88 BetrVG; 13. 7. 1955 AP Nr. 1 zu § 81 BetrVG; 14. 12. 1994 AP Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz; 27. 6. 1995 AP Nr. 7 zu § 4 BetrVG 1972; Trümmer in: Däubler/Kittner/Klebe, § 1 BetrVG Rn. 38 ff. m. w. N.

So ist das vom Arbeitgeber gem. § 102 Abs. 1 BetrVG anzuhörende Vertretungsorgan unter Berücksichtigung des § 3 Abs. 5 BetrVG zu bestimmen. Es kann der Kündigung unter anderem widersprechen, wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit „im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens“ besteht, § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. Hierbei ist auf die herkömmliche Definition des Betriebes, nicht aber auf § 3 Abs. 5 BetrVG abzustellen.

§ 3 Abs. 5 Satz 2 BetrVG besagt, dass auf die in den betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gebildeten Arbeitnehmervvertretungen die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrates und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung finden. Hierzu zählen insbesondere sämtliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte aus dem vierten Teil des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Rechte und Pflichten aus anderen Vorschriften. Darüber hinaus kommen hier, anders als bei Satz 1, auch Normen sonstiger Gesetze in Betracht (z. B. KSchG, TzBfG, InsO, ASiG, AÜG, MitbestG, UmwG).

Allein aufgrund des § 3 Abs. 5 Satz 2 BetrVG ist es jedoch nicht zulässig, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu erweitern.<sup>18</sup> Ebenso ausgeschlossen ist es, von anderen zwingenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (z. B. den §§ 9, 14 ff., 27, 28 BetrVG) abzuweichen. Stehen jedoch dispositive Normen zur Diskussion (insbesondere §§ 47 Abs. 4, 55 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), kann eine hierauf gestützte Regelung mit einem Kollektivvertrag nach § 3 BetrVG verbunden werden.

Zum Schluss sind noch die Auswirkungen auf bereits geltende Betriebsvereinbarungen<sup>19</sup> zu veranschaulichen. Grundsätzlich bleiben sie alle mit ihrem geltenden Inhalt unverändert bestehen. Allerdings ändert sich auch ihr betrieblicher Anwendungsbereich nicht. Dies kann dazu führen, dass für verschiedene Arbeitnehmer ein und derselben Organisationseinheit unterschiedliche Betriebsvereinbarungen gelten.

18) Unbenommen bleibt es den Kollektivvertragsparteien natürlich, eine Erweiterung in den von Rechtsprechung und Literatur entwickelten Grenzen auf anderer Grundlage vorzunehmen. Einen solchen Kollektivvertrag können sie mit einem Kollektivvertrag nach § 3 BetrVG in einer Vertragsurkunde verbinden.

19) Nicht betrachtet werden hier bestehende Betriebsvereinbarungen nach § 3 BetrVG. Dies ist eine Frage des Tarifvorbehaltes; zu diesem siehe oben.

*Beispiel:* Ein Unternehmen besteht aus den Betrieben A bis D, wobei im Betrieb A eine Betriebsvereinbarung gilt. In dem Unternehmen wird nun ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat (Nr.1a) errichtet. Die sog. mitgebrachte Betriebsvereinbarung gilt dennoch nur für die Arbeitnehmer des „ehemaligen“ Betriebes A.

Für die Durchführung der sog. mitgebrachten Betriebsvereinbarungen einer Organisationseinheit ist diejenige Arbeitnehmervertretung zuständig, deren „Wahlkreis“ den betrieblichen Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung umfasst.

*Beispiel (wie oben):* Der unternehmenseinheitliche Betriebsrat ersetzt den Betriebsrat des Betriebes A. Da der Betrieb A zum „Wahlkreis“ des unternehmenseinheitlichen Betriebsrates zählt, ist letzterer auch für die weitere Durchführung der mitgebrachten Betriebsvereinbarung zuständig.

In der Konsequenz kann dies dazu führen, dass in einer Organisationseinheit mehrere Betriebsvereinbarungen unterschiedlichen Inhalts nebeneinander gelten. Hierbei auftretende Unsicherheiten und Anpassungsprobleme müssen, solange der Gesetzgeber keine Regelung hierfür trifft, hingenommen werden. Im konkreten Fall sollten die Betriebspartner aber bestrebt sein, widersprechende Betriebsvereinbarungen anzupassen oder zu kündigen und zu einer einheitlichen Regelung für die gesamte Organisationseinheit überzugehen.



## 7. DER KOLLEKTIVVERTRAG WEIST EINEN FEHLER AUF – WAS NUN?

---

Ist der Kollektivvertrag fehlerfrei zustande gekommen und führen ihn die Parteien einvernehmlich durch, bereitet seine Anwendung keine Schwierigkeiten. Probleme tauchen erst auf, wenn der Kollektivvertrag Fehler aufweist und die Betriebs- oder Tarifvertragsparteien hierüber in Streit geraten. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Frage, ob und wenn ja, welche Konsequenzen ein fehlerhafter Kollektivvertrag für die errichtete Arbeitnehmervertretung im Betrieb nach sich zieht.

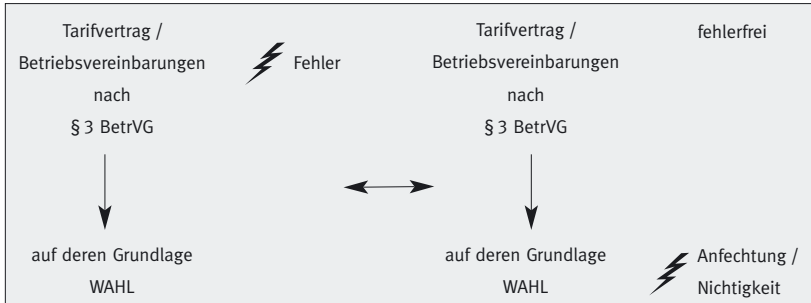
Die denkbaren Fehler- und damit Unwirksamkeitsgründe eines Organisations-tarifvertrages bzw. einer Organisationsbetriebsvereinbarung sind vielfältig, unterscheiden sich aber nicht von denen sonstiger Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen. Auf sie soll daher hier nicht näher eingegangen werden.<sup>20</sup>

Zwischen folgenden Aspekten muss unterschieden werden:

- ▶ Zum einen kann der **Organisationskollektivvertrag selbst** als rechtliche Grundlage der Arbeitnehmervertretung nach § 3 BetrVG **unwirksam** sein. Dann ist der Kollektivvertrag nichtig und entfaltet keinerlei Rechtswirkungen. Diese Konstellation wird hier betrachtet.
- ▶ Zum anderen kann aber auch die **Wahl** einer Arbeitnehmervertretung **nichtig oder anfechtbar** sein, obwohl sie auf einem (fehlerfreien) Organisationskollektivvertrag basiert. Dies ist bei einem Verstoß gegen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes oder des Kollektivvertrages der Fall. Den Maßstab bilden

20) Insoweit wird auf die einschlägige Literatur verwiesen, vgl. zum Tarifvertrag nur Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 47, 89, 128, 158 ff.; Löwisch in: Löwisch/Rieble, 1 TVG Rn. 248, 380, § 2 TVG Rn. 103; Oetker in: Wiedemann, § 2 TVG Rn. 15, 43 f.; Wiedemann in: ders., Einleitung TVG Rn. 151 ff., 198 ff., 357 ff., § 1 TVG Rn. 239, 243 ff. Zur Betriebsvereinbarung statt aller Berg in: Däubler/Kittner/Klebe, § 77 BetrVG Rn. 9 ff., 65; Koch in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 231 Rn. 15, 23; Trümmer in: Däubler/Kittner/Klebe, § 3 BetrVG Rn. 120.

§ 19 BetrVG (für die Anfechtung) sowie die Rechtsprechung zur Nichtigkeit einer Betriebsratswahl. Letzteres trifft bekanntermaßen nur ausnahmsweise dann zu, wenn „ein so grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorliegt, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl“<sup>21</sup> gegeben ist. Dieser Fall interessiert hier nicht.



## 7.1 Wer stellt die Unwirksamkeit des Kollektivvertrages fest?

---

In § 3 Abs. 2 BetrVG a. F. war ein präventives staatliches Genehmigungsverfahren für Organisationstarifverträge vorgesehen, welches nun entfallen ist. Damit obliegt es jetzt einzig den (Arbeits-)Gerichten, die Kollektivverträge letztverbindlich zu überprüfen. Dies ist jedoch insbesondere aufgrund der sog. Erleichterungs- und Dienlichkeitsklauseln in § 3 BetrVG nicht unproblematisch. Die Lösung dieses Konflikts hat vor allem Auswirkungen auf die Frage, wie stark die Gerichte die Kollektivverträge überprüfen können.

21) Vgl. Bundesarbeitsgericht 27.4.1976 AP Nr. 4 zu § 19 BetrVG 1972; 13.11.1991 EzA § 27 BetrVG 1972 Nr. 7; Schneider in: Däubler/Kittner/Klebe, § 19 BetrVG Rn. 39.

- ▶ Der **Organisationstarifvertrag** kann wegen der im Grundgesetz verankerten Tarifautonomie nur daraufhin überprüft werden, ob er gegen die Verfassung, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten und die tragenden Grundsätze des Arbeitsrechts verstößt. Zum zwingenden Gesetzesrecht zählt aber auch § 3 BetrVG. Seine Voraussetzungen binden die Tarifvertragsparteien ebenso!

Die Arbeitsgerichte überprüfen daher, ob z. B. ein Unternehmen mit mehreren Betrieben (Nr. 1) bzw. ein produkt- oder projektbezogener Geschäftsbereich (Nr. 2) vorliegt. Darüber hinaus prüfen sie auch die sog. Erleichterungs- und Dienlichkeitsklauseln: Erleichtert der Tarifvertrag wirklich die Bildung von Betriebsräten (Nr. 1)? Dient er tatsächlich einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer (Nr. 1) bzw. der Aufgaben des Betriebsrates (Nr. 2) oder einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer (Nr. 3)?

§ 3 BetrVG gibt jedoch den „*Beteiligten vor Ort*“ die Möglichkeit, auf betriebswirtschaftliche Strukturierungsentscheidungen des Arbeitgebers eigenverantwortlich reagieren zu können. Die Beurteilung der Erleichterung bzw. Dienlichkeit der konkret getroffenen Vereinbarung wollte der Gesetzgeber bewusst(!) in die Hände der sachnäheren und sachgerechteren Kollektivvertragsparteien legen. Daraus folgt ein „*Vorrecht*“ der *Tarifvertragsparteien*. In ihrem Beurteilungsspielraum liegt es, welche Regelung sie für „erleichternd“, „sachgerecht“ oder „wirksam und zweckmäßig“ erachten. Die Arbeitsgerichte dürfen sodann nur noch prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die Grenzen ihres Vorrechts eingehalten haben. Den Gerichten ist es aber verwehrt, eine eigene Wertung nach ihrem Gutdünken an die Stelle der Wertung der Tarifvertragsparteien zu setzen. Mit anderen Worten: Die Gerichte dürfen kontrollieren, ob der Tarifvertrag überhaupt „erleichternd“, „sachgerecht“ oder „wirksam und zweckmäßig“ ist, nicht dagegen, ob eine andere Gestaltung „erleichternder“, „sachgerechter“ oder „wirksamer und zweckmäßiger“ wäre.

Wann ein Tarifvertrag die jeweilige Erleichterungs- und Dienlichkeitsklausel erfüllt, ist unter Rückgriff auf den Merksatz „So entscheidungsnah wie nötig, so belegschaftsnah wie dabei noch möglich“ zu ermitteln. Als Beurteilungskriterien kommen folgende Grundgedanken infrage:

- ◆ möglichst umfassende Belegschaftsrepräsentation
  - ◆ klare Funktionsabgrenzung zwischen den Vertretungsorganen
  - ◆ Effektivierung durch Spezialisierung und Freistellung
- ▶ Stellt man die gleiche Frage in Bezug auf **Organisationsbetriebsvereinbarungen**, ist Folgendes festzustellen: Der Gesetzgeber hatte mit den „*Beteiligten vor Ort*“ nicht nur die Koalitionen sondern auch die Betriebsparteien im Auge. Wenn Tarifvertrags- und Betriebsparteien diesbezüglich in einem Atemzug genannt werden, ist es nur folgerichtig, Organisationsbetriebsvereinbarungen anhand des gleichen Maßstabs wie Tarifverträge zu kontrollieren.

Die Arbeitsgerichte dürfen daher auch hier bei den sog. Erleichterungs- und Dienlichkeitsklauseln ihre eigene Wertung nicht an die Stelle der Wertung der Betriebsparteien setzen. Ihnen bleibt es aber unbenommen zu prüfen, ob die Grenzen des Beurteilungsspielraumes eingehalten wurden. Die Gerichte kontrollieren somit, ob die Betriebsvereinbarung überhaupt „erleichternd“, „sachgerecht“ oder „wirksam und zweckmäßig“ ist, nicht dagegen, ob eine andere Gestaltung „erleichternder“, „sachgerechter“ oder „wirksamer und zweckmäßiger“ wäre.

## 7.2 Wer kann eine Überprüfung durch die Arbeitsgerichte beantragen?

---

Die Unwirksamkeit eines Organisationskollektivvertrages kann im Wege eines Feststellungsbegehrens nach § 18 Abs. 2 BetrVG im Beschlussverfahren geltend gemacht werden. Hiernach sind bei Zweifeln über das Vorliegen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft jederzeit befugt, eine selbstständige Entscheidung des Arbeitsgerichts herbeizuführen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes bezieht sich auf die betriebsverfassungsrechtliche Mitbe-

stimmungsordnung insgesamt und wirkt daher gleichfalls im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Daneben besteht die Möglichkeit, die Unwirksamkeit eines Kollektivvertrages in jedem anderen Verfahren vor den Arbeitsgerichten geltend zu machen. Die zulässige Verfahrensart richtet sich hierbei im Einzelfall nach der jeweiligen Streitsache. Damit kann mittelbar auch ein einzelner Arbeitnehmer die Überprüfung des Kollektivvertrages veranlassen.

### **7.3 Welche Auswirkungen hat ein unwirksamer Kollektivvertrag auf die Arbeitnehmervertretung?**

---

Hat ein Arbeitsgericht festgestellt, dass der Organisationskollektivvertrag unwirksam ist, fragt es sich, ob und welche Auswirkungen dies auf die betriebliche Arbeitnehmervertretung hat. Bedeutsam ist das insbesondere dann, wenn bereits eine Betriebsratswahl stattgefunden hat. Diese kann entweder nichtig oder lediglich anfechtbar sein.

- ▶ Ist die Wahl nichtig, entfallen die nach § 3 BetrVG errichteten Organe von Anfang an. Von ihnen vorgenommene Handlungen sind unwirksam.
- ▶ Ist sie nur anfechtbar, entfallen die Organe erst ab dem Zeitpunkt, zu dem dem Wahlanfechtungsantrag durch die Arbeitsgerichte in letzter Instanz stattgegeben wird. Von diesen Organen vorher getätigte Handlungen bleiben wirksam.<sup>22</sup>

22) Vgl. Bundesarbeitsgericht 13.9.1984 AP Nr. 3 zu § 1 BetrVG 1972: „Bei nichtiger BetrRWahl ist der Betrieb von Anfang an als betriebsratslos zu behandeln, die vom BetrR getroffenen Maßnahmen sind rechtsunwirksam, während eine erfolgreiche Anfechtung der Wahl nur für die Zukunft wirkt, aber bisher vorgenommene Handlungen des BetrR wirksam bleiben.“

Zunächst ist nochmals an die bereits oben getroffene Differenzierung zu erinnern. Betrachtet wird nur der Fall, dass bereits die der Wahl zugrunde liegende Kollektivvereinbarung nichtig ist. Sodann ist danach zu unterscheiden, wann die Unwirksamkeit des Kollektivvertrages gerichtlich ausgesprochen wurde.

- ▶ Besteht bereits in letzter Instanz eine arbeitsgerichtliche Entscheidung und soll erst in der Zukunft auf der Grundlage des fehlerhaften Kollektivvertrages gewählt werden, folgt aus dessen Unwirksamkeit zugleich, dass er keine taugliche Grundlage für eine Betriebsratswahl sein kann. Der Tarifvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung gelten als nicht existent. Eine Wahl auf ihrer Basis ist nicht möglich. Wird die Wahl trotzdem durchgeführt, leidet sie an einem groben und aufgrund des bestehenden gerichtlichen Urteils offensichtlichen Fehler. Die Betriebsratswahl ist nichtig.
- ▶ Denkbar ist weiterhin, dass die richterliche Entscheidung während eines laufenden Wahlverfahrens ergeht. Dann ist die Wahl abzubrechen und ein neuer Wahlvorstand zu bestellen. Dieser hat die Wahl neu einzuleiten. Wird dies versäumt, liegt wiederum ein grober und auch offensichtlicher Fehler vor und die Wahl ist nichtig.
- ▶ Schließlich kann die betriebliche Arbeitnehmervertretung bereits vor dem Richterspruch gewählt worden sein. Fehler der Betriebsratswahl führen, worauf bereits hingewiesen wurde, grundsätzlich nur zur Anfechtbarkeit gemäß § 19 BetrVG. Nur ausnahmsweise, wenn ein grober und offensichtlicher Verstoß vorliegt, ist die Wahl sogar nichtig.
- ▶ Aufgrund der Unwirksamkeit des Kollektivvertrages entfällt die Grundlage für die Errichtung der vertraglichen Arbeitnehmervertretung von Anfang an. Die Wahl ist aus der Sicht zum Zeitpunkt der (späteren) Entscheidung der Arbeitsgerichte ohne Rechtsgrundlage erfolgt. Dies stellt zwar einen groben Mangel dar, zur Nichtigkeit der Wahl führt dies aber nur dann, wenn der Verstoß zugleich auch offensichtlich war. Dies war er, *wenn „nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl“ vorliegt*. Da im Extremfall erst das Bundesarbeitsgericht als dritte und letzte Instanz mit endgültiger Sicherheit über die Wirksamkeit des Kollektivvertrages entscheidet, bestehen an der Offensichtlichkeit des Fehlers berechnigte Zweifel. Letztlich hängt es von dem

Unwirksamkeitsgrund des Kollektivvertrages im konkreten Fall ab, ob die auf seiner Grundlage durchgeführte Wahl anfechtbar oder nichtig ist. Der Fehler des Tarifvertrages bzw. der Betriebsratsvereinbarung nach § 3 BetrVG ist ausschlaggebend dafür, wann nicht nur ein grober, sondern auch ein offensichtlicher Wahlverstoß vorliegt.

Zu bejahen ist dies beispielsweise, wenn eine nicht zuständige Gewerkschaft oder im Fall des unternehmenseinheitlichen Betriebsrates (Nr. 1a) die einzelnen Betriebsräte anstelle des Gesamtbetriebsrates gehandelt haben. Gleiches gilt, wenn eine Betriebsvereinbarung gegen den Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 BetrVG verstößt.

Wurden hingegen die sog. Erleichterungs- und Dienlichkeitsklauseln nicht erfüllt, begründet dies *keinen* offensichtlichen Mangel.

Für die betriebliche Praxis stellt sich in diesem Zusammenhang zumeist ein zusätzliches Problem – sie ist auf eine schnelle Klärung angewiesen, da Streitigkeiten über einen Organisationskollektivvertrag häufig im Zusammenhang mit einer anstehenden Wahl auftreten werden. Bei Zweifeln an der Wirksamkeit eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung ist ein *Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung* zu empfehlen. An ihn sind zwar im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl strenge Anforderungen zu stellen, da er nicht selten einen erheblichen Eingriff in das Wahlverfahren darstellt. Dem Antrag auf einstweilige Verfügung, das Wahlverfahren abzubrechen wird aber stattgegeben, wenn die *Fehlerhaftigkeit der Wahl glaubhaft* gemacht werden kann. Streitig und auch vom Bundesarbeitsgericht, soweit ersichtlich, noch nicht geklärt ist hierbei allerdings, ob die Glaubhaftmachung der Anfechtbarkeit der Wahl ausreichend<sup>23</sup> oder ob darüber hinaus die Glaubhaftmachung ihrer Nichtigkeit erforderlich<sup>24</sup> ist. Für unser Problem ist das allerdings zweitrangig.

23) So unter anderem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 16.9.1996 LAGE §19 BetrVG 1972 Nr.15; Landesarbeitsgericht Bremen 27.2.1990 DB 1990, S.1571, 1571; Landesarbeitsgericht Hamburg 6.5.1996 NZA-RR 1997, S: 136, 138; Landesarbeitsgericht Hamm 1.3.1994 DB 1994, S.992, 992; 9.9.1994 BB 1995, S. 260, 260.

24) Dies vertreten unter anderem Landesarbeitsgericht Frankfurt a.M. 21.5.1990 BB 1991, S. 417, 417; 16.7.1992 BB 1993, S. 732, 732; 29.4.1997 BB 1997, S. 2220, 2220; Landesarbeitsgericht Köln 5.7.1987 DB 1987, S. 1996, 1996; 27.12.1989 DB 1990, S. 539, 539; 17.4.1998 NZA-RR 1999, S.247, 247; 29.3.2001 Arb 2001, S. 602, 602 f.; Landesarbeitsgericht München 3.8.1988 LAGE § 19 BetrVG 1972 Nr. 7.

Hat das Begehren auf vorläufigen Rechtsschutz Erfolg, d. h. der Kollektivvertrag wird vorläufig für nichtig befunden, und wird dies später im Hauptsacheverfahren bestätigt, ist der Mangel einer dennoch durchgeführten Wahl offensichtlich und die Wahl selbst nichtig.

Verweigert das Gericht hingegen den Erlass der einstweiligen Verfügung, ist eine durchgeführte Wahl nur anfechtbar, weil die Unwirksamkeit des Kollektivvertrages nicht offensichtlich war. Hieran ändert es nichts, wenn der Kollektivvertrag selbst im späteren Hauptsacheverfahren für nichtig erklärt wird. Zu beachten ist aber, dass die Nichtigkeit der Wahl aufgrund eines anderen groben und offensichtlichen Verstoßes hiervon unberührt bleibt.

## **8. ANHANG – CHECKLISTE FÜR EINE KOLLEKTIVVEREINBARUNG NACH § 3 BETRVG**

---

### **1. Analyse der vorhandenen betrieblichen Struktur**

- 1.1 Unternehmen mit mehreren Betrieben?
- 1.2 Produkt- oder projektbezogene Geschäftsbereiche (Sparten)?
- 1.3 Sonstige Strukturen, beispielsweise besondere Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisationen oder andere Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen?

### **2. Festlegung der angestrebten, entscheidungs- und belegschaftsnahen Arbeitnehmersvertretungsstruktur**

- 2.1 Unternehmen mit mehreren Betrieben
  - 2.1.1 Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat?
  - 2.1.2 Betriebsrat für zusammengefasste Betriebe?
- 2.2 Sparten
  - 2.2.1 Spartenbetriebsräte (im Betrieb, Unternehmen oder Konzern)?
  - 2.2.2 Spartengesamtbetriebsräte?
- 2.3 sonstige Strukturen: auf den jeweiligen Einzelfall zugeschnittene Arbeitnehmervertretungsorgane

### **3. Einhaltung der besonderen Voraussetzungen des § 3 BetrVG**

- 3.1 Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat bzw. Zusammenfassung von Betrieben (Nr. 1a, b)
  - 3.1.1 Unternehmen mit mehreren Betrieben?
  - 3.1.2 Erleichtert die Betriebsratsbildung oder
  - 3.1.3 Dient der sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen?
- 3.2 Sparten (Nr. 2)
  - 3.2.1 Unternehmen oder Konzern?

- 3.2.2 Organisiert nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen?
- 3.2.3 Spartenleitung trifft auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten?
- 3.2.4 Dient der sachgerechten Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben?
- 3.3 Sonstige Strukturen: Dient einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer?

**4. Einhaltung der allgemeinen Voraussetzungen eines Tarifvertrages/einer Betriebsvereinbarung, z. B.**

- 4.1 Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit? Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zuständig?
- 4.2 Schriftform (§§ 1 Abs.2 TVG, 77 Abs.2 Satz 1 BetrVG)?
- 4.3 Verstoß gegen höherrangiges Recht, insbesondere bei Betriebsvereinbarung: Tarifvorbehalt, § 3 Abs.2 BetrVG beachtet?

## 9. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

---

### Betriebsverfassungsrecht

*Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (Hrsg.): „Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG; mit Wahlordnung, §§ 121 – 128 InsO und EBR-Gesetz“, 9. Auflage, Frankfurt a. M. 2004*

*Dieterich, Thomas/Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ullrich/Schaub, Günter (Hrsg.): „Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht“, 4. Aufl., München 2004*

*Fabricius, Fritz/Kraft, Alfons/Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph: „Betriebsverfassungsgesetz: Gemeinschaftskommentar“, 7. Aufl., Neuwied, Kriftel 2002*

*Fitting, Karl (Begr.)/Kaiser, Heinrich/Heither, Friedrich/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid (Bearb.): „Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar“, 22. Aufl., München 2004*

*Klebe, Thomas/Ratayczak, Jürgen/Heilmann, Micha/Spoo, Sibylle: „Betriebsverfassungsgesetz: Basiskommentar“, 11. Aufl., Frankfurt a. M. 2003*

*Löwisch, Manfred/Kaiser, Dagmar: „Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar“, 5. Aufl., Heidelberg 2002*

*Richardi, Reinhard (Hrsg.): „Betriebsverfassungsgesetz: mit Wahlordnung; Kommentar“, 9. Aufl., München 2004*

*Stege, Dieter/Weinspach, F. K./Schiefer, Bernd: „Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar für die betriebliche Praxis“, 9. Aufl., Köln 2002*

**Die angesprochenen betriebswirtschaftlichen Fragen werden vertiefend behandelt in:**

*Bullinger, Hans-Jörg/Warnecke, Hans-Jürgen/Westkämper, Engelbert (Hrsg.): „Neue Organisationsformen im Unternehmen: ein Handbuch für das moderne Management“, 2. Aufl., 2003*

- Kulms, Rainer:* „**Schuldrechtliche Organisationsverträge in der Unternehmenskooperation**“, 2000
- Medla, Karsten:* „**Shop-in-the-shop: ein Konzept der Angebotspräsentation im Einzelhandel**“, 1987
- Nagel, Bernhard/Riess, Birgit/Theis, Gisela:* „**Neue Konzernstrukturen und Mitbestimmung**“, 1994
- Picot, Arnold/Reichwald, Ralf/Wigand, Rolf T.:* „**Die grenzenlose Unternehmung: Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter**“, 5. Aufl., 2003
- Sydow, Jörg/Wirth, Carsten:* „**Von der Unternehmung zum Unternehmensnetzwerk – Interessenvertretungsfreie Zonen statt Mitbestimmung?**“ in: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): „Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen“, 3. Aufl. 1999, S. 157 ff.
- Warnecke, Hans-Jürgen:* „**Die Fraktale Fabrik: Revolution der Unternehmenskultur**“, 1992
- Wojda, Franz (Hrsg.):* „**Innovative Organisationsformen: Neue Entwicklungen in der Unternehmensorganisation**“, 2000



## **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

### **Mitbestimmungsförderung und -beratung**

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

### **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

### **Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)**

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

### **Forschungsförderung**

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

### **Studienförderung**

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler-Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themengebieten Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus der Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefax: 0211 - 7778 - 225  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt

## Zum Inhalt

Die Broschüre befasst sich mit dem durch die Betriebsverfassungsreform 2001 neugefassten § 3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Dieser ermöglicht es Gewerkschaften und Betriebsräten, gemeinsam mit der Arbeitgeberseite vom gesetzlichen Leitbild abweichende Strukturen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zu schaffen. Damit können sie die Arbeitnehmervertretung an die in der betrieblichen Praxis bestehenden Unternehmensstrukturen anpassen, um so die effektive Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auch in der Zukunft zu sichern. Ziel der Broschüre ist es, den Gewerkschaften und Betriebsräten einen Leitfaden an die Hand zu geben, der auftretende Fragen bei der Anwendung des § 3 BetrVG beantwortet.

## Der Autor:

*Assessor Dr. iur. Ronny Heinkel* wurde 1975 in Sonneberg geboren. Er studierte Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Individuelles und Kollektives Arbeitsrecht an der Universität Jena und promovierte bei Prof. Dr. H. Oetker zum Thema „Die betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit als Gegenstand kollektiver Rechtsetzung“.

Best.-Nr.: 15011

€ 8,00