



## Mandanteninfo 04/2013: Wirksamkeit eines Tarifvertrags über „andere“ Betriebsratsstrukturen

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 13.03.2013 – 7 ABR 70/11](#)

**Die mit [§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG](#) eröffnete Möglichkeit, durch Tarifvertrag vom Gesetz abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen zu bestimmen, setzt einen Zusammenhang zwischen vornehmlich organisatorischen oder kooperativen Rahmenbedingungen auf Arbeitgeberseite und der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer voraus. Fehlt es hieran, ist der Tarifvertrag unwirksam.**

Vor allem in Betrieben, die in Konzernstrukturen eingebunden sind, ergibt sich häufig das Bedürfnis, standort- und unternehmensübergreifende Betriebsräte zu bilden, um so die Vertretung der Arbeitnehmer in den einzelnen Standorten und Unternehmen des Konzerns gegenüber den meist auf Konzernebene angesiedelten Entscheidungsspitzen zu stärken. Das Betriebsverfassungsgesetz geht dagegen regelmäßig von einem Betriebsbegriff aus, der grundsätzlich unternehmensbezogen ist und auch innerhalb eines Unternehmens nur im Ausnahmefall ortsverschiedene betriebliche Einheiten zu gemeinsamen, standortübergreifenden Betrieben zusammenfassten lässt.

Grundsätzlich lässt der mit der Reform des Betriebsverfassungsrechtes 2001 eingeführte [§ 3 BetrVG](#) von diesen gesetzlichen Regelungen abweichende Betriebsratsstrukturen zu, knüpft dies aber an bestimmte Voraussetzungen. Danach können gem. [§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#) für Unternehmen mit mehreren Betrieben solche Betriebe zu Regionaleinheiten zusammengefasst werden oder ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat bestimmt werden. Nach der Regelung in [§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG](#) ist dasselbe in Unternehmen und Konzernen möglich, soweit diese nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind. In beiden Fällen ist aber Voraussetzung, dass die tarifvertraglich geschaffene Vertretungsstruktur im Vergleich mit der gesetzlich vorgegebenen, einer besseren Vertretung der Belegschaften durch die Betriebsräte dient.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich jetzt in seiner Entscheidung mit einem Tarifvertrag beschäftigt, der auf [§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG](#) gestützt wird, wonach über die unternehmenseinheitlichen Betriebsräte i.S.d. Nr. 1 und die Spartenbetriebsräte i.S.d. Nr. 2 hinaus „andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen“ durch Tarifvertrag geschaffen werden können.

Gegenstand der Entscheidung war ein Tarifvertrag zwischen ver.di und zwei Unternehmen, von denen das zweite eine 51%-ige Tochtergesellschaft des ersten Unternehmens ist. Das Mutterunternehmen ist vor allem in den Bereichen des Geschäftsreise-, Reisekosten-, sowie Event- und Meetingmanagements tätig. Das Tochterunternehmen bietet vor allem Sport- und Fanreisen im Zusammenhang mit Spielen der deutschen Fußballnationalmannschaft an. Der zwischen den beteiligten Unternehmen und ver.di im April 2002 geschlossene Tarifvertrag „zur Bildung einheitlicher Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsstrukturen“ sah unter anderem die Zusammenfassung von im Einzelnen bezeichneten Betrieben und Betriebsstätten aller Unternehmen zu Wahlregionen vor, in denen jeweils ein Regionalbetriebsrat zu wählen war. Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages waren die Betriebe der beteiligten Unternehmen noch durch (gemeinsame) Regionalleitungen der beteiligten Unternehmen geführt. Auf dieser Grundlage wurden nach Neuabschluss des Tarifvertrages im Jahre 2004 gemeinsame Regionalbetriebsräte über beide beteiligten Unternehmen hinweg gewählt. Die Wahlen wurden nicht angefochten. Nach Kündigung des Tarifvertrages, nachdem die beteiligten Unternehmen ihre frühere gemeinsame Regionalleitung bereits zuvor aufgelöst hatten, wurden in zwei Regionen auf Grundlage des Tarifvertrages Regionalbetriebsräte gewählt. Die Arbeitgeber haben die Wahl beim Arbeitsgericht angefochten. Weil die gemeinsamen Regionalleitungen weggefallen seien, sei die von der gesetzlichen Betriebsverfassungsstruktur abweichende Bildung betriebsverfassungsrechtlicher Organisationseinheiten nach dem Tarifvertrag unwirksam und deshalb auch die auf seiner Grundlage durchgeführte Betriebsratswahl. Die Wahlen seien sogar nichtig gewesen.

Nachdem das Arbeitsgericht ursprünglich diese Anträge der Arbeitgeberseite abgewiesen hatte, hat das Landesarbeitsgericht Köln dem Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung der Unwirksamkeit der Betriebsratswahl stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt im Rahmen der Rechtsbeschwerde diese Entscheidung bestätigt.

Es weist zunächst darauf hin, dass eine Betriebsratswahl nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig ist und zwar nur dann, wenn ein so eklatanter Verstoß gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl vorliegt, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Auch wenn aber eine Betriebsratswahl unter Verkennung des Betriebsbegriffs durchgeführt wird, ist sie deshalb nicht nichtig, sondern allenfalls anfechtbar. Die Wahlanfechtung durch die Arbeitgeberseite hat aber das Bundesarbeitsgericht für begründet angesehen. Der Tarifvertrag lege von der gesetzlichen Betriebsverfassung abweichende Betriebsratsstrukturen fest, ohne den hierfür gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen zu genügen. Die Bildung von unternehmensübergreifenden Regionalbetriebsräten könne nicht auf [§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#) gestützt werden, weil diese Bestimmung nur die Zusammenfassung von Betrieben eines Unternehmens ermöglicht, aber nicht die Zusammenfassung von Betrieben verschiedener Unternehmen. Auf [§ 3 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG](#) könne der Tarifvertrag deshalb nicht gestützt werden, weil er keine Spartenbetriebsräte festlege. Allenfalls die Regelung in [§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG](#) erlaube die Zusammenfassung von Betrieben mehrerer Unternehmen und möglicherweise auch eines unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrats. Tarifbestimmungen, die sich auf diese Norm stützen, müssen aber den Voraussetzungen dieser gesetzlichen Öffnungsklausel entsprechen. Erforderlich ist nach dem BAG für [§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG](#) ein Zusammenhang zwischen vornehmlich organisatorischen oder kooperativen Spezifika auf Arbeitgeberseite und wirksamer, sowie zweckmäßiger Interessenvertretung der Arbeitnehmer andererseits. Dabei muss die vereinbarte Struktur im Hinblick auf diesen Zusammenhang zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen „besser geeignet“ sein, als die gesetzliche. Nachdem aber auf Unternehmensseite die frühere unternehmensübergreifende Regionalleitung entfallen sei, habe genau der Aspekt, der ursprünglich für die Zweckmäßigkeit der Tarifgestaltung gesprochen hatte, bei Neuabschluss des Tarifvertrages im Jahre 2004 nicht mehr vorgelegen. Zu diesem Zeitpunkt war nämlich die Regionalstruktur und die Regionalleitungsebene der beteiligten Unternehmen aufgegeben. Weil also der Tarifvertrag insoweit über die gesetzliche Ermächtigung des [§ 3 Abs. 1 BetrVG](#) hinausgeht, war er unwirksam und deshalb die Wahl des Regionalbetriebsrats nach erfolgter Anfechtung für unwirksam zu erklären.

Die Entscheidung zieht vor allem im Bereich unternehmensübergreifender Betriebsratsstrukturen tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten deutliche Grenzen. Wenn es gelingt, einen solchen Tarifvertrag zu schließen und auf seiner Grundlage gewählt wird, bleibt der Betriebsrat, wenn eine Anfechtung der Wahl nicht erfolgt, uneingeschränkt bis zum Ende seiner Wahlperiode im Amt. Der Tarifvertrag schützt aber nicht davor, dass bei der nächsten Wahl eine Anfechtung der Wahl (durch wen auch immer) erfolgt und von den Arbeitsgerichten auch wegen Überschreitung des Regelungsermessens des Tarifvertragsparteien für begründet angesehen wird.