

Rechtsfolgen der Kündigung des BetrVTV-DB Fernverkehr/Vertrieb

Gutachtliche Stellungnahme

von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Inhaltsverzeichnis

A.) Sachverhalt	2
B.) Rechtliche Stellungnahme	6
I. Wirksamkeit der Kündigung	6
II. Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags oder Rückkehr zur gesetzlichen Betriebsverfassung?	7
1. Normativer Ausgangspunkt und Rechtsprechung	7
2. Kontroversen in der Literatur	9
a) Kritiker der Nachwirkung	9
b) Befürworter der Nachwirkung	10
c) Stellungnahme	11
3. Die Konvergenz im Ergebnis	12
a) Fortführung des Amtes trotz fehlender Nachwirkung	12
b) Zeitliche Begrenzung der Nachwirkung	13
4. Zwischenergebnis	16
III. Rechtsprobleme der Rückkehr zum gesetzlichen Modell	16
1. Einsetzung der Aufsichtsrats-Wahlvorstände für DB- Fernverkehr AG und DB Vertrieb GmbH	17
2. Bestimmung der Wahlvorstände für die Betriebsratswahl	18
3. Abgrenzung der „Betriebe“ im Sinne des BetrVG	19
a) Betriebsbegriff und einheitlicher Leitungsapparat	19
b) Mehrere Betriebsräte in einem Betrieb	21

c) Gerichtliche Klärung des Betriebsbegriffs	22
4. Rückgängigmachung der Kündigung	23
5. Tarifvertrag Zentrale	23

A. Sachverhalt

Am 24. November 2003 schlossen die für die DB AG zuständigen Gewerkschaften mit der DB Fernverkehr AG und der DB Vertrieb GmbH einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG. Dabei firmierte die heutige DB Vertrieb GmbH noch unter der Bezeichnung „DB Personenverkehr GmbH“.

Zentraler Punkt dieses „Tarifvertrags zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen“ war die Schaffung gemeinsamer Betriebsräte beider Unternehmen auf regionaler Ebene. Dies wurde in § 2 des Tarifvertrags verankert; die Zuordnung von Beschäftigten und organisatorischen Einheiten zu einzelnen Betriebsräten findet sich in Anhang I. Insgesamt wurden 15 „Gemeinschaftsbetriebsräte“ gebildet, die bis auf zwei Ausnahmen gleichermaßen von den in ihrem Umkreis beschäftigten Mitarbeitern der DB Fernverkehr wie der DB Vertrieb gewählt wurden.

Nach § 3 des Tarifvertrags bilden die Betriebsräte entsprechend § 47 Abs. 2 BetrVG einen Gesamtbetriebsrat. Zu diesem treten Vertreter des „Gemeinschaftsbetriebs Zentrale“ hinzu, dessen betriebliche Interessenvertretung durch den „Tarifvertrag zum Gemeinschaftsbetrieb der Zentralen von DB Regio AG, DB Fernverkehr AG, DB Personenverkehr GmbH und DB Stadtverkehr GmbH“ geregelt ist.

Parallel zu dieser Struktur wurden nach dem „Tarifvertrag über betriebsverfassungsrechtliche Fragen“ JAVs und eine Gesamt-JAV gebildet (§ 4). Die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle (§ 5) wurde in zahlreichen Fragen durch eine tarifliche Schlichtungsstelle nach § 76 Abs. 8 BetrVG ersetzt (§ 6). Neben Vorschriften über einen anzustrebenden einheitlichen Wahltermin im DB-Konzern (§ 7) und einer Festlegung des Gerichtsstands findet sich schließlich in § 9 eine Regelung über In-Kraft-Treten und Dauer des Tarifs. § 9 Abs. 3 bestimmt, dass Kündigungen, Änderungs- und Aufhebungsvereinbarungen nur gemeinsam von den Unternehmen bzw. den am Tarif beteiligten Gewerkschaften vorgenommen werden können. Zur Kündigung wird im Einzelnen ausgeführt:

„Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für den Fall, dass eine Anpassung des Tarifvertrags insbesondere der § 2 und 3 Abs. 1 notwendig wird, über eine

solche Anpassung rechtzeitig vorher mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu verhandeln. Entsprechendes gilt, sobald sich zeigt, dass eine Kündigung dieser Bestimmungen notwendig wird. Ziel ist es, eine Kündigung des Tarifvertrags möglichst zu vermeiden.“

In § 9 Abs. 5 ist schließlich bestimmt, dass der Tarifvertrag „sowie einzelne seiner Bestimmungen bzw. Anhänge“ mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden können.

Dieser Fall ist eingetreten. Mit undatiertem Schreiben, das aber vermutlich vor dem 01.07.2009 auf Seiten der Gewerkschaften eingegangen ist, wurde namens der DB AG, der DB Fernverkehr AG und der DB Vertrieb GmbH der „Tarifvertrag zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen bei DB Personenverkehr GmbH und der DB Fernverkehr AG (BetrVTV-DB Fernverkehr/Vertrieb)“ vom 24.11.2003 im Ganzen ordentlich zum 31. Dezember 2009 gekündigt.

Der Tarifvertrag über den Gemeinschaftsbetrieb der Zentralen ist bisher nicht gekündigt worden.

Der Kündigung des „Tarifvertrags zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen“ waren ergebnislose Verhandlungen zwischen den Tarifparteien vorangegangen. Ob es nunmehr zu neuen Verhandlungen für den Zeitraum nach dem 31.12.2009 kommen wird, ist derzeit nicht absehbar.

Der Gesamtbetriebsrat Fernverkehr/Vertrieb stellt mit Schreiben vom 03.07.2009 eine Reihe von Fragen, die sich aus der Kündigung ergeben könnten. Diese sind nicht als abschließender Katalog zu verstehen. Das Gutachten soll insbesondere auf folgende Fragen/Themen eingehen:

- (Mögliche) Auswirkungen des Wirksamwerdens der Kündigung auf die Legitimation/Handlungsfähigkeit des GBR DB Fernverkehr/Vertrieb bzw. der örtlichen (Gemeinschafts-) Betriebsräte

- Wirkt der Tarifvertrag (bis zur Neuwahl im Mai 2010?) nach bzw. gibt es ein Übergangsmandat der Betriebsräte/des GBR?
- Wer ist zur Bestellung der Wahlvorstände für die Betriebsratswahlen 2010 berechtigt (BR, GBR, KBR, Betriebsversammlung), wenn auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen nach BetrVG gewählt wird?
- Wie wirkt sich die Kündigung des Tarifvertrags auf die bereits durch den GBR bzw. die BR bestellten Wahlvorstände (getrennt nach den Unternehmen DB Vertrieb GmbH und DB Fernverkehr AG) für die Aufsichtsratswahl 2010 (Anfechtbarkeit der AR-Wahl) aus?
- Ergeben sich bei den aufgeworfenen Fragen Besonderheiten für den Gemeinschaftsbetrieb der Zentralen (Die Kündigung des entsprechenden Tarifvertrages vorausgesetzt)?

Aufgrund der gegebenen Umstände ist zunächst kurz auf die Frage nach der Wirksamkeit der Kündigung einzugehen; nur wenn gegen sie keinerlei Bedenken sprechen, stellen sich die weiteren Probleme (unten I). Eine positive Antwort unterstellt, ergibt sich die Folgefrage, ob der gekündigte Tarifvertrag gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt. In diesem Fall könnte bis zum Abschluss eines neuen Tarifs nach den bisher praktizierten Regeln weiterverfahren werden (unten II). Dabei werden die ersten beiden Fragen im Schreiben vom 3. Juli 2009 zusammen abgehandelt.

Kommt man mit der wohl herrschenden Auffassung zu dem Ergebnis, dass die Nachwirkung auf die Amtszeit der im Zeitpunkt der Kündigung bestehenden Interessenvertretungen beschränkt ist, so muss die Neuwahl von Betriebsräten im Mai 2010 nach den Regeln des BetrVG erfolgen. Dies wirft zahlreiche Fragen des Übergangs von der tariflichen in die gesetzliche Betriebsverfassung auf, die zusammen behandelt werden sollen (unten III).

Zu untersuchen ist zunächst, ob die Bestellung der Wahlvorstände für die Aufsichtsratswahlen in der DB Fernverkehr AG und der DB Vertrieb GmbH durch die

Kündigung des Tarifvertrags beeinflusst wird. Die Wahlvorstände sind bereits eingesetzt worden.

Weiter stellt sich das Problem, wer die Wahlvorstände für die Betriebe einsetzt, die nunmehr einen Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz wählen müssen. Für welche Einheiten müssen sie eingesetzt werden? Dies wirft die Frage nach dem gesetzlichen Betriebsbegriff und seiner Handhabung in der Praxis auf.

Schließlich soll angesichts der sich abzeichnenden Schwierigkeiten kurz auf die Frage eingegangen werden, ob und unter welchen Voraussetzungen die ausgesprochene Kündigung des Tarifvertrags wieder zurückgenommen werden könnte.

Anhangsweise ist zu überlegen, wie sich eine Kündigung des Tarifvertrags für den Gemeinschaftsbetrieb der Zentralen auswirken würde.

B. Rechtliche Stellungnahme

I. Wirksamkeit der Kündigung

Der Tarifvertrag über betriebsverfassungsrechtliche Fragen enthält keine Aussagen über die Form der Kündigung. Nach herrschender Auffassung wäre diese auch mündlich möglich, doch will eine Mindermeinung aus Gründen der Rechtssicherheit das für den Abschluss des Tarifvertrags vorgesehene Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG hierher übertragen.

Siehe statt aller Löwisch/Rieble Tarifvertragsgesetz. Kommentar, 2. Aufl., München 2004, § 1 Rn. 545 m. w. N.

Diese Frage kann hier dahinstehen, da die Kündigung von beiden Tarifparteien auf Arbeitgeberseite unterzeichnet wurde. Weshalb auch die DB AG als solche die Erklärung mitunterschrieb, wird aus den vorliegenden Unterlagen nicht deutlich, kann aber das Vorliegen einer Kündigungserklärung als solcher nicht in Frage stellen.

Was den Zeitpunkt angeht, so ist im Brief vom 03.07.2009 an den Verfasser vom „Schreiben vom 30.06.2009“ die Rede, durch das der Tarifvertrag zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen gekündigt wurde. Es wird deshalb unterstellt, dass die Kündigungserklärung mit einem Begleitschreiben verbunden war, das den Tarifpartner auf Arbeitnehmerseite am 30. Juni erreichte. Die Sechs-Monats-Frist des § 9 Abs. 5 Tarifvertrag wäre also bei einem Endtermin 31.12.2009 gewahrt.

Inhaltlich kann die Kündigung eines Tarifvertrags für einen bestimmten Zeitraum ausgeschlossen oder ganz generell vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Im vorliegenden Zusammenhang bestimmt § 9 Abs. 3 des Tarifvertrags, über eine notwendige Anpassung der §§ 2 und 3 Abs. 1 müsse zunächst mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung verhandelt werden. Auch in anderen Fällen sei eine Kündigung des Tarifvertrags möglichst zu vermeiden.

Wie schon der Wortlaut dieser Regelung deutlich macht, geht es den Tarifparteien ausschließlich um die Einhaltung eines bestimmten Verfahrens. Inhaltliche

Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Kündigung werden nicht aufgestellt. Das Verfahren ist seinerseits durch das Ziel einer einvernehmlichen Regelung charakterisiert, das von beiden Seiten angestrebt werden muss. Ob dies im Einzelfall wirklich erfolgt, ob gewissermaßen mit bestem Einigungswillen verhandelt oder eher das erwartbare (vielleicht sogar gewünschte) Scheitern im Vordergrund stand, lässt sich objektiv nicht klären. Insoweit würden auch Gerichte keinerlei Kontrollfunktion ausüben können. Dies ist letztlich eine durchaus konsequente Folge der Tarifautonomie, die u. a. verlangt, das bei Verhandlungen zu befolgende Verfahren von jeder Reglementierung auszunehmen. Auch Selbstbindungen der Tarifparteien müssen nicht eine Intensität erreichen, die über bloße Absichtserklärungen hinausgeht.

Verhandlungen haben stattgefunden, blieben jedoch ohne Erfolg. Eine Kündigung war deshalb möglich. Gegen ihre Wirksamkeit sprechen keine durchschlagenden Bedenken.

II. Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags oder Rückkehr zur gesetzlichen Betriebsverfassung?

1. Normativer Ausgangspunkt und Rechtsprechung

Nach § 4 Abs. 5 TVG gelten nach Ablauf des Tarifvertrags seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Die „andere Abmachung“ wird nicht näher eingegrenzt; sie kann nicht nur in einem neuen Tarifvertrag, sondern auch in einer arbeitsvertraglichen Abrede bestehen, die ggf. durch Änderungskündigung erzwungen werden könnte. Soweit § 77 Abs. 3 BetrVG gewahrt bleibt, kommt auch eine anderweitige Regelung durch Betriebsvereinbarung in Betracht.

S. Wank, in: Wiedemann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 7. Aufl., München 2007, § 4 Rn. 354 m. w. N.

Diese sog. Nachwirkung ist vom Wortlaut des § 4 Abs. 5 TVG her nicht auf bestimmte Arten von Tarifnormen beschränkt. Dennoch haben sich in Rechtsprechung und Literatur erhebliche Kontroversen bei der Frage ergeben, ob auch betriebsverfassungsrechtliche Normen wie der hier in Frage stehende Tarifvertrag von § 4 Abs. 5 TVG erfasst werden.

Die Rechtsprechung des BAG nimmt einen „nachwirkungsfreundlichen“ Standpunkt ein, ohne zum konkreten Fall eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 BetrVG bislang Stellung genommen zu haben.

In der Entscheidung vom 18.05.1977 (BAG AP Nr. 4 zu § 4 BAT) ging es um die Frage, ob eine tarifliche Formvorschrift („Nebenabreden zum Arbeitsvertrag bedürfen der Schriftform“) auch dann beachtet werden musste, als der Tarifvertrag gekündigt war und nur noch nachwirkte. In diesem Zusammenhang führte das Gericht aus, dass die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG grundsätzlich alle Normen im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG betreffe; für irgendwelche Einschränkungen und Ausnahmen bestehe keinerlei Anhaltspunkt. Dem hat Wiedemann in seiner Anmerkung (AP a. a. O.) zugestimmt.

In der Entscheidung vom 14.02.1989 (AP Nr. 52 zu Art. 9 GG) ging es um die durch Tarifvertrag begründete Interessenvertretung bei der Deutschen Lufthansa nach § 117 Abs. 2 BetrVG. Dabei stand allerdings die Frage im Mittelpunkt, ob die Kündigung des Tarifvertrags, die dort vorgesehenen Verhandlungspflichten zum Erlöschen brachte und ob es – unabhängig von einer tarifvertraglichen Regelung – einen Verhandlungsanspruch jeder Seite gebe. Beide Fragen wurden verneint. In diesem Rahmen wurde unter III 3 der Gründe ausgeführt, der obligatorische Teil des Tarifvertrags gehöre nicht zu den „Rechtsnormen“, die nach § 4 Abs. 5 TVG der Nachwirkung unterliegen. In diesem Zusammenhang wurden auch betriebsverfassungsrechtliche Normen als Anwendungsfall der Nachwirkung genannt.

Eingehendere Ausführungen finden sich in der BAG-Entscheidung vom 26.04.1990 (DB 1990, 1919 ff.), die allerdings keine betriebsverfassungsrechtlichen, sondern betriebliche Normen betraf. Eine Parallele besteht jedoch insoweit, als nach § 3 Abs.

2 TVG in beiden Fällen die Tarifbindung des Arbeitgebers genügt und aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts eine abweichende Abrede nur durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung möglich ist (BAG DB 1990, 1919, 1921 re. Sp.). In diesem Zusammenhang ging das BAG auf den Zweck der Nachwirkung ein und meldete zugleich Bedenken an, dass diese zeitlich unbefristet wirken könnte. Im Einzelnen hieß es (BAG DB 1990, 1919, 1921 re. Sp. unten):

„Allerdings sieht der Senat Veranlassung, auf Sinn und Zweck der Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG hinzuweisen. Danach sollen die Arbeitsverhältnisse nach Beendigung des Tarifvertrags nicht inhaltsleer oder durch das dispositive Gesetzesrecht ergänzt werden müssen. Das Gesetz will vielmehr im Interesse der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Tarifvertragspartner eine Überbrückungshilfe schaffen. Angesichts der Häufigkeit, mit der sich der Neuabschluss von Tarifverträgen verzögert, besteht auch ein praktisches Bedürfnis nach einer Überbrückungsregelung ... Ob mit der Überbrückungsfunktion des § 4 Abs. 5 TVG sich eine unbegrenzte Nachwirkung verträgt, wenn diese nur durch einen Tarifvertrag beseitigt werden kann, der seinerseits möglicherweise erst durch Kampfmaßnahmen erzwungen werden müsste, erscheint fraglich.“

Hier wird zum ersten Mal eine Art teleologische Reduktion der Nachwirkung angedeutet; zu näheren Ausführungen bot der Fall keinen Anlass.

2. Die Kontroversen in der Literatur

a) Kritiker der Nachwirkung

Ein nicht unbedeutender Teil der arbeitsrechtlichen Literatur lehnt die Nachwirkung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifverträge für den Fall des § 3 Abs. 1 BetrVG generell ab.

So etwa Fitting, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar, München 2008, § 3 Rn. 84; Richardi,

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar, 11. Aufl., München 2008, § 3 Rn. 65; Rose, in: Hess-Schlochauer-Worzalla-Glock-Nicolai, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl., Köln 2008, § 3 Rn. 16; Thüsing ZIP 2003, 693, 704; ebenso im Ergebnis Eisemann-Koch, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Aufl., München 2009, § 3 BetrVG Rn. 2 (wonach die Nachwirkung besonders vereinbart sein müsse); ebenso T. Wißmann, Tarifvertragliche Gestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Organisation, Berlin 2000, S. 175; Utermark, Die Organisation der Betriebsverfassung als Verhandlungsgegenstand, Frankfurt/Main 2005, S. 199

Zur Begründung wird auf die „überwiegende Auffassung“

So Fitting, a. a. O., § 3 Rn. 84

oder darauf verwiesen, das Gesetz fülle die durch den ausgelaufenen Tarifvertrag entstandene Lücke.

So Rose, a. a. O.

b) Befürworter der Nachwirkung

Die wohl quantitativ leicht überwiegende Gegenposition spricht auch betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen Nachwirkung zu. Sie hat ihren Schwerpunkt in der tarifrechtlichen Literatur.

Bepler, in: Däubler (Hrsg.), Kommentar zum TVG, 2. Aufl., Baden-Baden 2006, § 4 Rn. 873; Berg-Platow-Schoof-Unterhinninghofen, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Frankfurt/Main 2008, § 4 TVG Rn. 188; Giesen, Tarifvertragliche Rechtsgestaltung für den Betrieb, Tübingen 2002, S. 521; Kraft-Franzen, in: Kraft-Wiese u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 8. Aufl., Neuwied 2005, § 3 Rn. 35; Kempen, in: Kempen-Zachert (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis, 4. Aufl., Frankfurt/Main 2006, § 4 Rn. 554; ders., in: Schlachter-

Ascheid-Friedrich (Hrsg.), Tarifaautonomie für ein neues Jahrhundert. Festschrift für Schaub, München 1998, S. 357 ff.; Oetker, Festschrift Schaub (a. a. O.), S. 535, 538; Wiedemann-Wank, a. a. O., § 4 Rn. 344; Löwisch-Rieble § 4 Rn. 403

Am eingehendsten hat Oetker diese Position in seinem Beitrag für die Festschrift Schaub erläutert. Der Wortlaut des § 4 Abs. 5 TVG differenziere nicht zwischen bestimmten Arten von Tarifnormen. Dieses Wortlautargument werde durch eine systematische Betrachtung des § 4 TVG bestätigt, weil in § 4 Abs. 1 durchaus zwischen den einzelnen Arten von Tarifnormen unterschieden wird. Die historische Entstehung des § 4 Abs. 5 TVG als Reaktion auf Weimarer Kontroversen lasse keine Rückschlüsse zu, da es damals betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen nicht gegeben hatte. Die Nachwirkung habe primär Überbrückungsfunktion, wolle also grundsätzlich den Status quo erhalten, bis eine Neuregelung gefunden sei. Dies stelle – so Oetker – eine notwendige Konsequenz der tariflichen Friedenspflicht dar, weil erst nach ihrem Ende und damit nach Ablauf des Tarifvertrags mit Druck und Gegendruck über eine Neuregelung verhandelt werden könne

Oetker, Festschrift Schaub, S. 541

Der Kontinuität der tariflich geschaffenen Ordnung würde es auch widersprechen, wollte man tarifdispositives Gesetzesrecht in all den Fällen wieder anwenden, in denen ein Tarifvertrag vorübergehend keine volle Gültigkeit mehr habe.

Ebenso Bepler, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, § 4 Rn. 845 ff.

Die genannten Erwägungen gelten in gleicher Weise für alle, und damit auch für betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen.

Oetker, Festschrift Schaub, S. 549

c) Stellungnahme

Diese Überlegungen vermögen zu überzeugen. Für die Praxis wichtig ist, dass ein solcher Ansatz über die Bedeutung der Nachwirkung auch vom BAG geteilt wird (BAG DB 1990, 1919, 1921), so dass im Streitfalle mit einer entsprechenden Entscheidung zu rechnen ist. Ergänzend sei noch darauf verwiesen, dass § 77 Abs. 6 BetrVG für Betriebsvereinbarungen generell eine Nachwirkung vorschreibt, wenn diese im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung zustande gekommen sind. Darunter befinden sich viele Abmachungen, die als „betriebliche“ oder bisweilen auch als „betriebsverfassungsrechtliche“ zu qualifizieren sind. Es wäre höchst unlogisch, wollte man entsprechenden Tarifnormen die Nachwirkung absprechen, während sie das Gesetz für parallele Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen ausdrücklich vorschreibt.

3. Die Konvergenz im Ergebnis

a) Fortführung des Amts trotz fehlender Nachwirkung

Der diametral entgegengesetzte Ausgangspunkt führt keineswegs dazu, dass sich im hier interessierenden Bereich des § 3 Abs. 1 BetrVG unterschiedliche Ergebnisse zeigen würden.

Die Autoren, die eine Nachwirkung betriebsverfassungsrechtlicher Normen generell oder jedenfalls im Rahmen des hier interessierenden § 3 Abs. 1 BetrVG ablehnen, kommen keineswegs zu dem Ergebnis, dass mit dem Auslaufen des Tarifvertrags das Mandat der gewählten Interessenvertretungen von einem Tag auf den anderen endet. Verschiedene Autoren stützen sich auf ein betriebsverfassungsrechtliches Kontinuitätsprinzip. Wie nicht zuletzt die Vorschriften über die Einsetzung des Wahlvorstands rechtzeitig vor Ablauf der Wahlperiode und über das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG belegen, wolle der Gesetzgeber im Rahmen des Möglichen plötzlich eintretende vertretungslose Zeiten verhindern.

So im Grundsatz ErfK-Eisemann/Koch, a. a. O., § 3 BetrVG Rn 2; Fitting, a. a. O., § 3 Rn. 84

Auch der Übergang vom gesetzlichen zum tarifvertraglichen Modell der Betriebsverfassung erfolge mangels entsprechender tariflicher Anordnung nach § 3 Abs. 4 BetrVG nicht sofort, sondern erst zum nächsten regelmäßigen Wahlzeitpunkt. Werde im Tarifvertrag Abweichendes bestimmt, ende die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats gleichfalls erst mit der Verkündung des Wahlergebnisses für die auf tariflicher Grundlage gewählte Interessenvertretung. Entsprechend müsse auch beim Wechsel tarifliche – gesetzliche Interessenvertretung verfahren werden.

So neben Fitting und Eisemann-Koch auch Trümner, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), BetrVG, Kommentar für die Praxis, 11. Aufl., Frankfurt/Main 2008, § 3 Rn. 166; ebenso Eich, Festschrift Weinspach, S. 17, 31

Dies bedeutet, dass trotz fehlender Nachwirkung im tariflichen Sinne das bestehende Mandat zu Ende gebracht werden kann; Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte, die auf tariflicher Grundlage gewählt wurden, bleiben insoweit bis zum nächsten regulären Wahlzeitpunkt im Amt.

b) Zeitliche Begrenzung der Nachwirkung

Auf der anderen Seite lehnen die Autoren, die eine Nachwirkung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen prinzipiell bejahen, eine zeitlich unbegrenzte Nachwirkung im Rahmen des § 3 Abs. 1 BetrVG ab. Dabei werden zwei verschiedene Ansätze vertreten.

(1) Zum einen wird eine dem Zweck der Nachwirkung entsprechende Reduzierung ihrer Wirkungen befürwortet.

So etwa Wiedemann-Wank § 4 Rn. 344 (teleologische Reduktion); Oetker, Festschrift Schaub, S. 553; Kraft/Franzen, GK-BetrVG, § 3 Rn. 35; im Grundsatz auch Giesen, a. a. O., S. 527

Anlass für eine solche Beschränkung ist die Tatsache, dass die Ablösung eines Tarifvertrags nach § 3 BetrVG nur über einen neuen Tarifvertrag möglich wäre. Der

Weg über eine Betriebsvereinbarung ist nach § 3 Abs. 2 BetrVG bereits dann versperrt, wenn der Arbeitgeber an irgendeinen Tarifvertrag gebunden ist. Eine einzelvertragliche Änderung wäre zwar entgegen verbreiteter Auffassung in Form von einheitlichen Arbeitsvertragsbedingungen durchaus denkbar, doch steht dem der zwingende Charakter des Betriebsverfassungsgesetzes entgegen, das jeden arbeitsvertraglichen „Wildwuchs“ verbietet.

Dazu Däubler, Festschrift Wißmann, München 2005, 275 ff.

Bleibt aber nur der Weg über einen neuen Tarifvertrag, so besteht im Ergebnis kein Unterschied, ob eine Kündigung vorliegt oder nicht: Die Beteiligten wären in gleicher Weise auch an einen nur nachwirkenden Tarifvertrag gebunden.

Vgl. Bepler, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, Rn. 840 ff.

Wenn man weiter berücksichtigt, dass (neue) Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 BetrVG nicht erzwungen werden können, weil faktisch keiner Seite ein Kampfmittel zur Verfügung steht,

Zur Erstreikbarkeit dieser Tarifverträge s. Trümner, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), BetrVG, § 3 Rn. 153 ff., doch ist bislang kein Streik dieser Art bekannt geworden

so hat ein einmal abgeschlossener Tarifvertrag „Ewigkeitswirkung“, sofern auch nur eine Seite sich von seinem Fortbestand Vorteile verspricht. Dies geht offensichtlich über den mit der Nachwirkung verfolgten Zweck hinaus, die eine „Überbrückung“ erreichen, nicht aber bestehende Verhältnisse versteinern will. Aus diesem Grund wird die Nachwirkung auch von dieser Gruppe von Autoren beschränkt. Sie soll dann gelten, wenn ernsthaft über eine Neufassung des Tarifvertrags verhandelt wird, weil sich dann die „Normalsituation“ auch im Rahmen des § 3 Abs. 1 BetrVG reproduziert.

So insbesondere Oetker, Festschrift Schaub, S. 553; Trümner, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), BetrVG, § 3 Rn. 166

Wurden keine Verhandlungen aufgenommen oder sind diese endgültig gescheitert, so soll die Nachwirkung nur bis zum Auslaufen des Mandats und der nächsten regulären Wahl dauern.

So etwa Kraft/Franzen, a. a. O., § 3 Rn. 35; Giesen S. 527; Trümner, a. a. O., § 3 Rn. 166

Ergänzend lässt sich gegen eine zeitlich unbegrenzte Nachwirkung die Überlegung des Bundesverfassungsgerichts heranziehen, durch sie seien Arbeitgebergrundrechte deshalb nicht verletzt, weil sich der Arbeitgeber durch (hier nicht interessierenden) Verbandsaustritt oder durch anderweitige Abmachungen mit den Beschäftigten der Tarifwirkung entziehen könne.

So BVerfG NZA 2000, 947, 948

Genau dies wäre hier nicht gegeben.

(2) Ein zweiter Ansatz setzt beim Willen der Tarifparteien an. Da die Nachwirkung nach allgemeiner Auffassung dispositiven Charakter trägt und deshalb im Tarifvertrag beschränkt oder ausgeschlossen werden kann, könne man von einem stillschweigenden Ausschluss ausgehen, wenn sich die einem Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG zugrunde liegenden Umstände geändert haben.

So Bepler, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, § 4 Rn. 875

Der Wille der Tarifparteien gehe aber auch in einem solchen Fall nicht dahin, das Mandat des Betriebsrats sofort erlöschen zu lassen; vielmehr bleibe er für die Dauer seiner Wahlperiode im Amt.

Im Ergebnis entsteht so eine im ersten Moment überraschende Übereinstimmung: Die Wahlperiode kann zu Ende gebracht werden, erst dann erfolgt der Übergang zum gesetzlichen Modell.

Nur einige wenige Autoren vertreten im Ergebnis eine abweichende Auffassung. Auf der einen Seite steht Kempen (FS Schaub, S. 357 ff.), der eine unbefristete Nachwirkung auch im Falle des § 3 BetrVG annimmt und lediglich bei Wegfall der Geschäftsgrundlage durch Strukturänderungen eine Ausnahme machen will (S. 370). Auf der anderen Seite vertreten einige Autoren den Standpunkt, mangels Nachwirkung entstehe ein Übergangsmandat des auf tarifvertraglicher Grundlage gewählten Betriebsrats nach § 21a BetrVG.

So Kloppenburg, in: Düwell (Hrsg.), Handkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., Baden-Baden 2006, § 3 Rn. 77; Richardi, § 3 Rn. 65; Utermark S. 200; Thüsing ZIP 2003, 693, 704

Das Übergangsmandat dauert nach § 21a Abs. 1 BetrVG bis zur Wahl eines neuen Betriebsrats, längstens sechs Monate, die vom Wegfall des Tarifvertrags an (31. 12. 2009) zählen würden. Dies hätte zur Folge, dass die Neuwahl noch im Zeitraum des Übergangsmandats durchgeführt werden könnte. Insoweit bliebe es ohne praktische Konsequenzen, wenn man im konkreten Fall dieser Auffassung folgen würde.

4. Zwischenergebnis

Tarifverträge über betriebsverfassungsrechtliche Fragen werden wie andere Tarifverträge durch § 4 Abs. 5 TVG erfasst und unterliegen deshalb der Nachwirkung.

Die Nachwirkung darf nicht zu einer „Versteinerung“ eines einmal festgelegten tarifvertraglichen Zustands führen. Droht diese, weil keine Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag geführt werden, der den alten ersetzen könnte, endet die Nachwirkung mit dem Auslaufen des Mandats der auf tariflicher Grundlage gewählten Interessenvertretungen. Zum selben Ergebnis kommen die meisten jener Autoren, die eine Nachwirkung von vorneherein ablehnen, die aber eine betriebsverfassungsrechtliche Kontinuität als dem Zweck des BetrVG entsprechend wahren wollen. Auch die Autoren, die den Tarifvertrag mit dem Wirksamwerden der Kündigung ersatzlos wegfallen lassen wollen, nehmen ein Übergangsmandat von bis

zu sechs Monaten zugunsten der auf tariflicher Grundlage gewählten Interessenvertretungen an.

III. Rechtsprobleme der Rückkehr zum gesetzlichen Modell

Die weiteren im Schreiben vom 3. Juli 2009 angesprochenen Fragen betreffen im Wesentlichen die Konsequenzen, die sich aus dem (zeitlich verzögerten) Wegfall der tariflichen Grundlage ergeben.

1. Einsetzung der Aufsichtsrats-Wahlvorstände für DB Fernverkehr AG und DB Vertrieb GmbH

Für die beiden Unternehmen DB Fernverkehr AG und DB Vertrieb GmbH sollen wie bisher separate Aufsichtsräte gewählt werden. Dabei sind die Arbeitnehmer nur bei dem Unternehmen wahlberechtigt, zu dem sie in einer arbeitsvertraglichen Beziehung stehen. Dies ist im Rahmen eines Statusverfahrens durch das Landgericht Frankfurt durch Beschluss vom 17.02.2009 festgestellt worden. Ob gegen diesen Beschluss ein Rechtsmittel eingelegt worden ist, lassen die vorliegenden Unterlagen nicht erkennen. Im Folgenden wird deshalb zugrunde gelegt, dass entsprechend dem Beschluss verfahren wird. Dies bedeutet zugleich, dass nur die beim fraglichen Unternehmen wahlberechtigten Beschäftigten auch Mitglieder des Wahlvorstands sein können.

Für die Bestimmung eines Unternehmenswahlvorstands ist der Gesamtbetriebsrat, für die eines Betriebswahlvorstands der örtliche Betriebsrat zuständig.

Einzelheiten bei Wlotzke/Wißmann/Koberski/Kleinsorge, Mitbestimmungsrecht. Kommentar, 3. Aufl., München 2008, vor § 9 MitbG Rn. 27 ff.

Existiert wie im vorliegenden Fall eine unternehmensübergreifende betriebliche Interessenvertretung, so liegt die Zuständigkeit bei dieser. Die Alternative –

Behandlung beider Unternehmen als „betriebsratslos“ – würde zahlreiche Schwierigkeiten hervorrufen und wird deshalb auch in der Praxis von niemandem ernsthaft vertreten. Wie nicht zuletzt an § 3 Abs. 5 BetrVG deutlich wird, behandelt der Gesetzgeber die auf der Grundlage eines Tarifs gebildeten Interessenvertretungen genauso wie gesetzliche. Sind diese im Bereich von mehr als einem Unternehmen gebildet worden, haben sie deshalb auch die Befugnis, für jedes „Trägerunternehmen“ einen separaten Wahlvorstand einzusetzen. Dies ist hier ersichtlich geschehen. Die Kündigung des Tarifvertrags zum 31.12.2009 ändert an dieser Situation nichts. Wie immer man sich zu den oben angesprochenen Fragen der Auswirkungen einer Kündigung von Tarifverträgen nach § 3 Abs. 1 BetrVG stellt – für die Vergangenheit (und bis Jahresende 2009) wird auf der Grundlage eines wirksamen Tarifvertrags gehandelt. Insoweit sind irgendwelche „Fernwirkungen“ auf die Aufsichtsratswahl nicht ersichtlich.

2. Bestimmung der Wahlvorstände für die Betriebsratswahl

Solange ein Betriebsrat besteht, hat dieser nach § 16 Abs. 1 BetrVG die Aufgabe, für die anstehende Neuwahl einen Wahlvorstand einzusetzen. Dies gilt auch für solche Betriebsräte, die auf der Grundlage eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 BetrVG gewählt wurden. Auch dann, wenn bei der nächsten Wahl das „gesetzliche Modell“ zugrunde zu legen ist, gilt nichts Abweichendes.

Ebenso Trümner, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), BetrVG, § 3 Rn. 167; Utermark, S. 196; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rn. 1461

Als Alternative käme auch hier – ähnlich wie bei der Aufsichtsratswahl – nur die Behandlung als Betriebe ohne Betriebsrat in Betracht, was der Gleichwertigkeit von tariflicher und gesetzlicher Interessenvertretung widersprechen und in der Praxis zahlreiche Friktionen herbeiführen würde. Soweit ersichtlich, zweifelt in der Literatur auch niemand daran, dass die tariflich geschaffenen Gremien die Wahlvorstände zu bestellen haben. Dies gilt nach § 21a Abs. 1 auch dann, wenn diese nur noch über ein Übergangsmandat verfügen sollten. Auch nach der oben genannten

„nachwirkungsunfreundlichsten“ Auffassung, wonach Betriebsräte und Gesamtbetriebsrat ab 01.01.2010 nur noch ein Übergangsmandat hätten, wären sie daher zur Einsetzung der Wahlvorstände berufen.

Was den Zeitpunkt betrifft, so schreibt § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit als Mindestvorschrift vor. Einen längeren zeitlichen Abstand zu wahren, ist erlaubt und insbesondere dann sinnvoll, wenn die Wahlvorstände voraussichtlich zahlreiche schwierige Fragen zu klären haben.

Ebenso Fitting, a. a. O., § 16 Rn. 8; Schneider, in: Däubler/Kittner/Klebe, a. a. O., § 16 Rn. 5; Kreuzt, in: GK-BetrVG, a. a. O., § 16 Rn. 17

Ob es für das „Vorziehen“ Obergrenzen gibt, scheint nicht erörtert. Je nach Schwierigkeit der zu bewältigenden Problematik sind sechs Monate durchaus denkbar.

3. Die Abgrenzung der „Betriebe“ im Sinne des BetrVG

Wählt man nach dem gesetzlichen Modell, muss in jedem „Betrieb“ ein Betriebsrat gewählt werden. Zur Bestellung des Wahlvorstands ist der tarifliche Betriebsrat berufen, der bisher für die in der fraglichen Einheit tätigen Arbeitnehmer (oder zumindest ihre Mehrheit) zuständig war.

a) Betriebsbegriff und einheitlicher Leitungsapparat

Wann ein Betrieb im Sinne des BetrVG vorliegt, kann in der Praxis außerordentlich zweifelhaft sein. Das BAG hat sich seit mehr als 10 Jahren auf eine Formel festgelegt, die wie folgt lautet:

„Ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.“

So zuletzt BAG NZA 2005, 1248, 1249; ebenso BAG NZA 1995, 906 und BAG NZA 2000, 1350

In einigen Entscheidungen wird dem noch hinzugefügt, die arbeitstechnischen Zwecke dürften sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen, womit Tätigkeiten im Haushalt gemeint sind, die nicht unter das BetrVG fallen sollen.

So etwa BAG AP Nr. 4 zu § 23 KSchG 1969; BAG AP Nr. 3 zu § 1 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 9 zu § 111 BetrVG 1972

Die Elemente dieser Definition geben Anlass zu verbreiteter Kritik, da ihre Unterscheidungskraft eher gering ist.

- Die „organisatorische Einheit“ muss ersichtlich einen Träger haben. Dies ist ein (im Gesetz gleichfalls nicht definiertes) Unternehmen, doch können es – wie der Gemeinschaftsbetrieb zeigt – auch mehrere sein.
- Wie ein Arbeitgeber „allein“ und nicht nur mit Einsatz von Arbeitnehmern tätig werden und dabei einen Betrieb unterhalten soll ist nicht ersichtlich.
- Technische und immaterielle Mittel werden zwar typischerweise eingesetzt, doch hat Joost am Extrembeispiel der Pantomimengruppe deutlich gemacht, dass es sich hier um ein (wohl sehr wichtiges) Indiz, nicht aber um ein Begriffserfordernis handeln kann.

Joost, Betrieb und Unternehmen als Grundbegriffe im Arbeitsrecht, München 1988, S. 233

- Das Verfolgen arbeitstechnischer Zwecke ist ein sinnvolles Kriterium für die Abgrenzung zum Unternehmen, hilft jedoch bei der Frage nicht weiter, ob eine „Einheit“ ein selbstständiger Betrieb oder nur ein Betriebsteil ist. Da ein Betrieb mehrere arbeitstechnische Zwecke verfolgen kann, lässt sich auch aus der Tatsache nichts ableiten, dass ein „Teil“ einer Organisation

Verwaltungsleistungen erbringt, während ein anderer bestimmte Produkte herstellt.

Hauptverwaltung und auf dem gleichen Gelände befindliche Produktionsstätte können daher einen einheitlichen Betrieb bilden – so BAG AP Nr. 5 zu § 4 BetrVG 1972

- Die arbeitstechnischen Zwecke müssen „fortgesetzt“ verfolgt werden. Dies meint nicht „auf Dauer“; vielmehr genügt es, wenn die Tätigkeit wie bei einem Kampagnebetrieb oder einer Arbeitsgemeinschaft auf dem Bau von vornherein zeitlich befristet ist.
- Es bleibt die Frage nach der „einheitlichen Organisation“. Sie wird vom BAG in der Weise definiert, dass „die materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird.“

So BAG AP Nr. 9 zu § 1 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969

Der „einheitliche Leitungsapparat“ ist also die Instanz, die die Organisation zusammenhält. In der Praxis der Rechtsanwendung steht sie als Kriterium völlig im Vordergrund. Die neuere Rechtsprechung läuft darauf hinaus, dass sein Vorliegen über Existenz oder Nichtexistenz eines Betriebs entscheidet. Inhaltlich wird vorausgesetzt, dass die fragliche Stelle für die wesentlichen sozialen und personellen Angelegenheiten zuständig ist, in Bezug auf die der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat.

BAG AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969

Dabei ist es unschädlich, wenn der „Leitungsapparat“ im Rahmen vorgegebener Richtlinien verfährt.

Kraft/Franzen, in: GK-BetrVG, § 1 Rn. 43

b) Mehrere Betriebsräte in einem Betrieb

In der durch einen einheitlichen Leitungsapparat gesteuerten Einheit muss aber nicht notwendigerweise nur ein Betriebsrat bestehen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG gilt ein Betriebsteil als selbstständiger Betrieb, wenn er vom „Hauptbetrieb“ räumlich weit entfernt ist. Dasselbe gilt nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 dann, wenn er durch Aufgabenbereich und Organisation „eigenständig“ ist. Gibt es beispielsweise in einem Großunternehmen einen einheitlichen Leitungsapparat mit bundesweiten Kompetenzen in sozialen und personellen Angelegenheiten, so mag man zwar einen einheitlichen Betrieb im Rechtssinne annehmen. Gleichwohl würden schon wegen der großen räumlichen Entfernung sowie meist auch wegen der funktionellen Eigenständigkeit bestimmter Bereiche zahlreiche Einzelbetriebsräte zu wählen sein.

c) Gerichtliche Klärung des Betriebsbegriffs

Ist offen, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand und jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen (§ 18 Abs. 2 BetrVG). Dies ist mit erheblichem Zeitaufwand und ggf. auch mit ins Gewicht fallenden Kosten verbunden, sofern in zahlreichen Fällen eine Beweisaufnahme stattfinden muss.

Inwieweit die angedachten fünf Regionalbereiche im Bereich DB Fernverkehr AG und die sechs regionalen Betriebsleitungen in der DB Vertrieb GmbH den Anforderungen des gesetzlichen Betriebsbegriffs entsprechen, kann der Gutachter mangels näherer Kenntnisse der Details nicht beurteilen. Nach ganz vorläufiger und oberflächlicher Betrachtung erscheint es eher unwahrscheinlich, dass ein Arbeitsgericht einen einheitlichen Betrieb annehmen würde, der von Kassel bis Lörrach reicht – und dies trotz der durch die Bahn sichergestellten guten Verbindungen zu einem zentral gelegenen Ort wie z. B. Frankfurt. Eine erste Vermutung spricht dafür, dass wegen räumlicher Entfernung eine Reihe selbstständiger betrieblicher Einheiten angenommen würde. Daran würde auch die Annahme eines „Beurteilungsspielraums“ für den die Wahlvorstände einsetzenden einzelnen Gemeinschaftsbetriebsrat nichts ändern: Er könnte nur „Randkorrekturen“

vornehmen und in „Grauzonen“ eine Klärung herbeiführen, sich aber nicht über § 4 Abs.1 BetrVG hinwegsetzen.

Orientiert sich der die Wahlvorstände einsetzende Gemeinschaftsbetriebsrat gleichwohl an dem angedachten (oder einem vergleichbaren) Modell, besteht ein hohes Risiko der Wahlanfechtung. Auch wäre insbesondere bei einer sehr deutlichen Entfernung vom gesetzlichen Betriebsbegriff eine Unterbrechung der Wahl durch einstweilige Verfügung nicht auszuschließen. Diese Schwierigkeiten mögen der Hintergrund dafür sein, dass bundesweite Filialunternehmen insbesondere im Einzelhandel häufig über Tarifverträge nach § 3 BetrVG verfügen.

4. Rückgängigmachung der Kündigung

Die Schwierigkeiten bei der Anwendung des gesetzlichen Modells könnten den Gedanken nahe legen, die Kündigung des Tarifvertrags zurückzunehmen und ihn wieder in Kraft zu setzen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Kündigung eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung ist, die mit Zugang beim Adressaten definitiv ihre Wirkung entfaltet. Nicht anders als im Arbeitsverhältnis kann sie deshalb nicht mehr einseitig zurückgenommen werden.

Allgemeine Meinung. S. etwa Berg/Platow/Schoof/Unterhinninghofen § 1 TVG Rn. 46; Deinert, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz § 4 Rn. 116; Löwisch/Rieble, a. a. O., § 1 Rn. 510; Stein, in: Kempen/Zachert (Hrsg.) TVG § 4 Rn. 143

Die Tarifparteien haben lediglich die Möglichkeit, die Wirkungen der Kündigung gemeinsam zu beseitigen, was der Sache nach einen Neuabschluss des Tarifvertrags bedeutet und deshalb der Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG bedarf.

Deinert, a. a. O., § 4 Rn. 116; Löwisch/Rieble § 1 Rn. 510

Inwieweit man einer solchen Lösung näherzutreten will, liegt allein in der Hand der Tarifparteien.

5. Tarifvertrag Zentrale

Wird auch der Tarifvertrag zum Gemeinschaftsbetrieb der Zentralen von DB Regio AG, DB Fernverkehr AG, DB Personenverkehr GmbH und DB Stadtverkehr GmbH gekündigt, so ändert auch dies zunächst nichts am Entsendungsrecht in den GBR. Auch hier gelten die oben genannten Grundsätze; ein einmal begonnenes Mandat muss daher zu Ende geführt werden. Soweit es nach Neuwahlen den gemeinsamen Gesamtbetriebsrat von DB Fernverkehr AG und DB Vertrieb GmbH nicht mehr gibt, läuft auch das Entsenderecht leer. Im Einzelfall wäre zu überlegen, inwieweit die Gesamtbetriebsräte von DB Fernverkehr und DB Vertrieb zusammen mit der Interessenvertretung in der Zentrale einen Unter-Konzernbetriebsrat bilden können. Dies zu erörtern muss allerdings einer separaten Untersuchung vorbehalten bleiben.