

Gemeinsamer Betriebsrat für k-tec und ENO

Gutachtliche Stellungnahme

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

A. Sachverhalt

Die ENO GmbH und die Firma Nehlsen haben ein sog. gemeinsames Werkstattkonzept vereinbart, in dessen Vollzug die k-tec GmbH Beschäftigte von der ENO wie von der Firma Nehlsen übernommen hat. Die betriebsverfassungsrechtliche Interessenvertretung der Beschäftigten lag zunächst beim ENO-Betriebsrat, der ein Übergangsmandat nach § 21a BetrVG wahrnahm. Durch Betriebsvereinbarung vom 20. Mai 2003 wurde dieses bis 31.12.2003 verlängert.

Am 17.01.2003 wurde zwischen ENO und k-tec auf der einen sowie ver.di auf der anderen Seite ein Tarifvertrag „über die Bildung eines einheitlichen Betriebsrates“ abgeschlossen. Nach seinem § 1 wird im Interesse einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG eine gemeinsame Arbeitnehmervertretung für alle Beschäftigten von ENO und k-tec gebildet. Weitere betriebsverfassungsrechtliche Änderungen sind nicht vorgesehen. Nach § 3 Abs. 4 Satz 1 BetrVG wird der Tarifvertrag erst bei der nächsten regelmäßigen Wahl, d. h. im Frühjahr 2006 zu praktischer Wirksamkeit kommen.

Um eine längere vertretungslose Zeit zu vermeiden, wird derzeit ein Betriebsrat für die k-tec gewählt, der nur bis zum Frühjahr 2006 im Amt sein soll. Die Geschäftsführung von k-tec hat durch Schreiben vom 20.05.2003 darauf verzichtet, den Tarifvertrag zu einem vor dem 31.12.2006 liegenden Zeitpunkt zu kündigen. Dies bedeutet, dass die nächsten regelmäßigen Wahlen auf alle Fälle entsprechend den Vorgaben des Tarifvertrags stattfinden. Obwohl sich das Schreiben an den Betriebsrat der ENO richtet, wirkt es auch der Gewerkschaft gegenüber, da diese von dem Schreiben Kenntnis hat und durch

die Regelung überdies ausschließlich begünstigt wird, so dass der Rechtsgedanke des § 328 BGB Anwendung finden kann.

Bei den Beteiligten besteht die Absicht, die Zusammenarbeit zwischen dem in Kürze zu wählenden k-tec-Betriebsrat und dem ENO-Betriebsrat für die Übergangszeit bis Frühjahr 2006 zu regeln. Der bestehende Tarifvertrag soll deshalb in § 1 durch folgenden Satz ergänzt werden:

„Bis zur erstmaligen Wahl der gemeinsamen Arbeitnehmervertretung gemäß § 3 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nehmen die für die ENO und die für die k-tec gewählten Betriebsratsmitglieder die Aufgaben der gemeinsamen Arbeitnehmervertretung wahr.“

Zu prüfen ist, ob eine solche tarifliche Regelung rechtlichen Bedenken begegnet.

B. Stellungnahme

I. Der rechtliche Ausgangspunkt

Der durch die Reform im Jahre 2001 grundlegend umgestaltete § 3 BetrVG eröffnet den Tarifparteien zahlreiche Möglichkeiten, um die organisatorische Struktur der Betriebsverfassung zu ändern und eigenständige, den jeweiligen Verhältnissen besser angepasste Regelungen zu schaffen.

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist es möglich, einen Betriebsrat auf Unternehmensebene zu bilden oder mehrere Betriebe zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Einheit zusammenzufassen. § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sieht für Unternehmen und Konzerne, die sich in produkt- oder projektbezogene Geschäftsbereiche gliedern, die Möglichkeit zur Bildung von sog. Spartenbetriebsräten vor. Über diese beiden spezifischen Ermächtigungen hinaus enthält § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG eine Generalklausel: Die Tarifparteien können „andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen“ vorsehen, soweit dies einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient. Als Beispiele („insbesondere“) nennt das Gesetz eine spezifische Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation sowie andere Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen.

Dass § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG insoweit eine Generalklausel ist, wird allgemein angenommen. S. statt aller Richardi, BetrVG mit Wahlordnung, 8. Aufl., München 2002, § 3 Rn. 21; Trümner, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.) BetrVG. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Frankfurt/Main 2002, § 3 Rn. 64

Die Ermächtigungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG sind im vorliegenden Zusammenhang ohne größeres Interesse, da sie die Schaffung zusätzlicher Vertretungsgremien betreffen.

Als Prüfungsmaßstab kommt unter den gegebenen Umständen allein § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Betracht, auf den auch der Tarifvertrag vom 17. Januar 2003 gestützt ist.

II. Überprüfung der geplanten Regelung am Maßstab des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

1. Schaffung einer einheitlichen Vertretungsebene

Die vorgeschlagene Ergänzung des Tarifvertrags sieht in der vorliegenden Fassung vor, dass die 11 ENO-Betriebsräte und die 5 k-tec-Betriebsräte eine „gemeinsame Arbeitnehmervertretung“ bilden. Diese soll die betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse eines für beide Betriebe gewählten Betriebsrats wahrnehmen. Statt einer nach dem Gesetz grundsätzlich vorgesehenen zweistufigen Vertretung Einzelbetriebsräte - Konzernbetriebsrat wird eine einstufige Vertretung installiert. Hiergegen könnten Bedenken sprechen, weil dies wesentliche Grundlagen der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretung ändert.

§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG spricht von anderen „Vertretungsstrukturen“, nicht von anderen „Vertretungen“. In Abweichung von der Vorgängerbestimmung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG a. F. geht es nach neuem Recht also nicht allein darum, einen Betriebsrat durch ein anderes Gremium zu ersetzen; vielmehr wird gerade auch die Schaffung einer anderen, hier: einer einheitlichen Vertretungsebene erfasst. Dies wird nicht nur in der Literatur so gesehen,

Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt,
Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 21. Aufl.,
München 2002, § 3 Rn. 56; Trümner, a. a. O., § 3 Rn. 67

sondern lässt sich auch mit der Entstehungsgeschichte des Gesetzes begründen. So ist etwa im Regierungsentwurf für die Reform des BetrVG ausgeführt (BT-Drucksache 14/5741, S. 34):

„Derartige Regelungen können insbesondere in einem Konzernverbund sinnvoll sein. So sollen die Tarifparteien z. B. in der Lage sein, für einen mittelständischen Konzern mit wenigen kleinen Konzernunternehmen statt einer dreistufigen eine zwei- oder gar nur einstufige Interessenvertretung vorzusehen oder in einem Gleichordnungskonzern einen Konzernbetriebsrat zu errichten.“

Genau dies tut der Tarifvertrag vom 17. Januar 2003; in diesem Rahmen soll sich auch seine Ergänzung bewegen. Der potentielle Einwand, man könne nicht bei einer Mehrzahl von Unternehmen zu einer einstufigen Interessenvertretung übergehen, verfängt daher nicht.

2. Zusammenfassung bestehender Betriebsräte?

Fraglich könnte sein, ob ein solcher gemeinsamer Betriebsrat auch die hier vorgesehene Zusammensetzung haben kann oder ob er notwendigerweise nach den Regeln des BetrVG in Urwahl bestimmt werden muss.

Die auf Interessenvertretungsstrukturen im Sinne des § 3 Abs.1 Nr. 3 BetrVG bezogenen Tarifbestimmungen können sich auch auf die *Zusammensetzung* und Amtszeit des tariflich geschaffenen Gremiums erstrecken.

So Fitting u. a., a. a. O., § 3 Rn. 54

So wird etwa in der Literatur der Standpunkt vertreten, ein Tarifvertrag könne vorsehen, dass alle Betriebsräte von zusammenfassenden Betrieben oder Betriebsteilen ein „Übergangsorgan“ unter Beteiligung aller betroffenen Organisationsbereiche bilden.

Trümner, a. a. O., § 3 Rn. 73

In diesem Zusammenhang wird auf die Vorschrift des § 44 des Landespersonalvertretungsgesetzes von NRW verwiesen, wo kraft Gesetzes eine entsprechende Regelung vorgesehen ist: Entsteht durch Abspaltung von Teilen bestehender Dienststellen eine neue personalratsfähige Einheit, so können die Personalräte der beteiligten Dienststellen eine sog. Personalkommission wählen, die dann für eine Übergangszeit in der neuen Einheit die Rechte eines Personalrats wahrnimmt.

Entscheidend ist, dass die tariflich geschaffenen Strukturen nicht mit den gesetzlichen identisch sein müssen, so dass sich auch zwei Basis-Betriebsräte zu einem neuen Einheitsgremium zusammenfassen lassen. Eine Grenze bilden lediglich die tragenden Grundsätze des BetrVG, die nicht in Frage gestellt werden dürfen.

So Fitting u. a., § 3 Rn. 54

Dies ist aber ersichtlich nicht der Fall, wenn zwei nach den Regeln des BetrVG gewählte Gremien zu einem einheitlichen Vertretungsorgan zusammengefasst werden: Beide sind in einem demokratischen Wahlverfahren bestimmt worden und verfügen deshalb über die vom Gesetz gewollte demokratische Legitimation durch die beiden Belegschaften. Widersprüche zu

anderen Prinzipien der Betriebsverfassung sind nicht ersichtlich. Auch der Einwand einer gesetzwidrigen Zusammensetzung führt daher nicht weiter.

3. Die stärkere Repräsentanz der k-tec-Beschäftigten

Bedenken könnten schließlich insoweit bestehen, als die Beschäftigten der k-tec für eine Übergangszeit eine erhebliche Überrepräsentation erfahren. Der von ihnen zu wählende Betriebsrat besteht aus fünf Personen, während der ENO-Betriebsrat 11 Mitglieder hat, also etwas mehr als das Doppelte der Mitgliederzahl des k-tec-Betriebsrats ausmacht. Bezogen auf die Belegschaftsstärke (ca. 78 k-tec-Mitarbeiter, ca. 450 ENO-Mitarbeiter) müsste der ENO-Betriebsrat mehr als fünfmal so groß sein, damit die Stimme jedes Wahlberechtigten im Wesentlichen denselben „Erfolgswert“ besitzt. Dennoch ist eine solche Regelung nicht zu beanstanden, weil es sinnvoll ist, die Einbeziehung der kleineren Einheit dadurch zu erleichtern, dass man ihren Repräsentanten für eine Übergangszeit eine relativ stärkere Position einräumt. Das BetrVG geht nun einmal von einer günstigeren Relation Arbeitnehmerzahl- Betriebsratsmitglieder in kleineren Betrieben aus; dies für einige Zeit beizubehalten, kann keinen rechtlichen Bedenken begegnen.

4. Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit

Das Gesetz verlangt in § 3 Abs.1 Nr. 3 BetrVG weiter, dass die tarifliche Regelung einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung dient. Bei der Handhabung dieser Vorgaben kommt den Tarifparteien ein weiter Beurteilungsspielraum zu; die gesetzliche Neuregelung geht geradezu von der Prämisse aus, dass die Tarifparteien als die sachnäheren Instanzen im

Zweifel die adäquateren Lösungen im Vergleich mit dem gesetzlichen Einheitsmodell finden werden.

Ebenso Fitting u.a., aaO, § 3 Rn. 48

Der Tarifvertrag vom 17.1. 2003 wird diesen Anforderungen unbestrittenermaßen in vollem Umfang gerecht. Er bewirkt u.a., dass in Bezug auf die von der ENO kommenden k-tec-Mitarbeiter gewachsene Strukturen der Interessenvertretung erhalten bleiben. Die nunmehr anstehende Ergänzung dient gleichfalls der „wirksamen und zweckmäßigen“ Interessenvertretung im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, weil sie auch für die von der Firma Nehlsen kommenden Mitarbeiter den Übergang in die neue größere Einheit erleichtert.

5. Ergebnis

Die geplante Ergänzung des Tarifvertrags wird zwar in gewissem Umfang Neuland betreten, doch ist dies für die auf § 3 Abs.1 BetrVG bezogenen Abmachungen angesichts der erst 2001 neu geschaffenen Möglichkeiten eher der Normalfall. Inhaltlich läßt sich die Regelung ohne ernsthafte Bedenken auf § 3 Abs.1 Nr.3 BetrVG stützen.

III. In-Kraft-Treten

Ihrem Sinn nach soll die beabsichtigte Ergänzung des Tarifvertrags von dem Moment an wirksam werden, in dem sich der k-tec-Betriebsrat konstituiert hat. Mit Recht ist deshalb in dem Entwurf das In-Kraft-Treten ausdrücklich angesprochen, wobei das Datum „01.01.2004“ ersichtlich durch ein späteres wie z. B. 01.03.2004 zu ersetzen wäre. § 3 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, wonach tarifliche Regelungen erst mit der nächsten

turnusmäßigen Wahl wirksam werden, greift im vorliegenden Zusammenhang nicht ein, da der Sinn der Vereinbarung gerade darin besteht, bis zu den nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen im Frühjahr 2006 eine Übergangslösung zu treffen.

Auch insoweit sind daher keine rechtlichen Schwierigkeiten ersichtlich.

IV. Interne Regelungen

Dem gemeinsamen Betriebsrat steht es frei, in seiner Geschäftsordnung Regelungen dafür zu treffen, dass bestimmte Fragen nicht gegen den Willen der Mehrheit des einen oder des anderen „Ausgangsbetriebsrats“ entschieden werden dürfen. Ob hierfür wirklich ein Bedürfnis besteht, lässt sich aus der Sicht des Gutachters derzeit nicht sicher beurteilen; die beschränkte Amtszeit von zwei Jahren spricht eher dagegen.