

Unwirksamkeit eines Zuordnungstarifvertrags nach § 3 BetrVG

§ 3 BetrVG

1. Die aufgrund eines unwirksamen Tarifvertrags nach § 3 BetrVG durchgeführte Betriebsratswahl ist anfechtbar, nicht aber nichtig.

2. § 3 Abs. 1 Nr. 1 eröffnet keine Möglichkeit für unternehmensübergreifende Betriebsratsstrukturen; dies wird nur durch § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ermöglicht. Das Gleiche gilt für unternehmensübergreifende Gesamtbetriebsräte.

3. Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen i. S. d. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sind nur zulässig, wenn die im Gesetz genannten Voraussetzungen vorliegen, namentlich dass die Sachdienlichkeit für die Arbeitnehmervertretung auf Grund der unternehmens-/betriebs-/konzernspezifischen Besonderheiten bedingt ist.

4. Nur in Ausnahmefällen ist eine Betriebsratswahl nichtig – wenn jeglicher Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl fehlt.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 13. März 2013 – 7 ABR 70/11

Problempunkt

In einer Unternehmensgruppe war eine Vielzahl von Betriebsstätten über ganz Deutschland verteilt; einige davon waren Gemeinschaftsbetriebe. Bis zum Jahr 2002/2004 war die Unternehmensstruktur in Regionalleitungen unterteilt. Ein Zuordnungstarifvertrag gem. § 3 BetrVG sah anstelle der gesetzlichen Betriebsratsstruktur unternehmensübergreifende Regionalbetriebsräte vor. Nach Beendigung der Regionalleitungsstruktur wurde der Zuordnungstarifvertrag von allen/einigen Unternehmen gekündigt – mit Wirkung zum 31.3.2010. Der Wahlvorstand führte am 15.3.2010 erneut Betriebsratswahlen auf Basis des Zuordnungstarifvertrags mit unternehmensübergreifenden Regionalbetriebsräten durch. Diese Wahl wurde für manche, aber nicht alle Regionalbetriebsräte angefochten.

Entscheidung

Das ArbG Köln wies die arbeitgeberseitigen Anträge zurück; das LAG Köln hielt hingegen die Betriebsratswahl für unwirksam. Dem folgte

das BAG mit dem vorliegenden Beschluss. Das Gericht hielt die Beurteilung der Wirksamkeit eines Tarifvertrags nach § 3 BetrVG – wegen der vielen unbestimmten Rechtsbegriffe – für schwierig. Folgerichtig ist eine auf Basis eines unwirksamen Tarifvertrags durchgeführte Betriebsratswahl nicht nichtig. Insofern erteilte das BAG auch der Auffassung eine Absage, die bei besonders schwer wiegenden Unwirksamkeitsgründen des Tarifvertrags ausnahmsweise eine Nichtigkeit der Betriebsratswahl annehmen möchte.

Sodann betonten die Erfurter Richter die strikte Unterscheidung der einzelnen Alternativen in § 3 Abs. 1 BetrVG. Ein betriebsübergreifender bzw. unternehmenseinheitlicher Betriebsrat lag danach nicht vor; die Regionalbetriebsräte werden schließlich für Betriebsstätten mehrerer gruppenangehöriger Unternehmen gebildet. Insoweit hebt das BAG hervor, dass auch bei gemeinsamen Betrieben der Unternehmensbezug i. S. d. § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht mehr gewahrt ist. Folglich konnte nach Auffassung des Gerichts ausschließlich § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG als Legitimationsgrundlage für den streitgegenständlichen Zuordnungstarifvertrag dienen. Dieser verlangt jedoch weiter gehende Tatbestandsvoraussetzungen zur Legitimierung einer alternativen Arbeitnehmervertretungsstruktur. Danach muss die abweichende Betriebsratsstruktur nicht nur dienlich für die Interessen der Mitarbeiter sein; vielmehr müssen die betrieblichen, unternehmerisch-organisatorischen und konzernspezifischen Besonderheiten die alternative Struktur erfordern. Diese Voraussetzung lag nach Einschätzung des BAG nach Wegfall der Regionalleitungsstruktur nicht mehr vor.

Offenlassen konnte der 7. Senat die Frage, ob eine „salvatorische Klausel“ mangels hinreichender Bestimmtheit zur Unwirksamkeit des Tarifvertrags führte. Dieser sah in einer Klausel vor, dass neu hinzukommende Betriebsstätten dem jeweiligen Regionalbetriebsrat zugeordnet werden sollten; es fehlte jedoch eine eindeutige geografische Definition der Grenzen der jeweiligen Regionalbetriebsräte.

Konsequenzen

Die Zulässigkeit von Zuordnungstarifverträgen muss nicht nur bei deren Abschluss überprüft werden; vielmehr ist eine dauernde, auf die jeweils aktuelle Betriebs- und Unternehmensorganisation bezogene Prüfung notwendig. Andernfalls drohen Anfechtungsverfahren, die für die Unternehmensseite letztlich – wegen der Wiederholung des Wahlprozederes – kostenintensiv sein können. Die Befürchtung, Arbeitgeber könnten die Kündigungsfristen von Zuordnungstarifverträgen durch kurzfristige

Umstrukturierung umgehen, lässt sich sicher hören. Wegen der damit einhergehenden Kostenbelastung wird dies jedoch in der Praxis wohl keine Frage sein.

Praxistipp

Die tarifschließenden Parteien müssen Sorgfalt bei der Formulierung walten lassen. Die Behandlung neu hinzutretender Betriebsstätten muss im jeweiligen Tarifvertrag eindeutig geregelt werden. Andernfalls droht entweder die Unwirksamkeit des Tarifvertrags – und damit die Anfechtbarkeit der nächsten unternehmensweiten Betriebsratswahl – oder eine Zweiteilung der Arbeitnehmervertretungsstruktur: Zuordnungstarifvertrag für die Altbetriebe, gesetzliche Struktur für die neuen. Laut BAG ist der Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum der tarifschließenden Parteien im Hinblick auf die „Sachdienlichkeit“ der alternativen Betriebsratsstruktur groß.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Partner, Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main

Jetzt Abo
mit App
sichern!



shop.arbeit-und-arbeitsrecht.de