

Aktenzeichen: 7 ABR 17/04
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 10. November 2004
- 7 ABR 17/04 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim Kammer Heidelberg

Beschluß vom 4. April 2003
- 6 BV 1/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Beschluß vom 1. Oktober 2003
- 13 TaBV 10/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Schwerbehindertenvertretung - Wahlanfechtung - Betriebsbegriff -
Zuordnungstarifvertrag

Gesetze:

SGB IX § 94, § 87 Abs. 1; BetrVG in der bis 27. Juli 2001 geltenden
Fassung §§ 1, 3, 4; BetrVG in der ab 28. Juli 2001 geltenden Fassung
§§ 1, 3, 4, 19

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 17/04
13 TaBV 10/03
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. November 2004

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

3.

Rechtsbeschwerdeführerin,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4.

Beschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 10. November 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Dr. Koch für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 1. Oktober 2003 - 13 TaBV 10/03 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der Wahl einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung für die in den Betriebsstätten N der zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

Die zu 1) und 2) beteiligten Arbeitgeberinnen betreiben als gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung ua. in N Einrichtungen, in denen Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation schulische sowie in verschiedenen Ausbildungsberufen anerkannte Abschlüsse erwerben können. Bei den Teilnehmern handelt es sich überwiegend um schwerbehinderte Menschen. Die zu 4) beteiligte Arbeitgeberin betreibt ebenfalls in der Rechtsform einer gemeinnützigen Gesellschaft mit beschränkter Haftung ein Fachkrankenhaus in N. Alle drei Arbeitgeberinnen gehören der sogenannten SRH-Gruppe an. Für sie gilt ein Überleitungstarifvertrag, der von der SRH-Gruppe einerseits und der ÖTV, Kreisverwaltung Heidelberg bzw. Kreisverwal-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



tung Karlsruhe, sowie der GEW, Bezirk Nordbaden andererseits abgeschlossen wurde. In jeweils gesonderten, als „Anlage zum Überleitungstarifvertrag ...“ bezeichneten Tarifverträgen vom 16. Februar 1996 haben die zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen mit den genannten Gewerkschaften ua. vereinbart:

„§ 7

Betriebsrat

1. Für die aus den bisherigen Betrieben neu gebildeten gGmbH's an den Standorten H , N und K wird jeweils ein gemeinsamer Betriebsrat gebildet.
2. Beantragen 1/10, mindestens aber 20 Arbeitnehmer/innen innerhalb einer gGmbH die Bildung eines eigenen Betriebsrates, findet eine Abstimmung der Arbeitnehmer/innen der betreffenden gGmbH darüber statt.

Nimmt an dieser Abstimmung mindestens die Hälfte der Abstimmungsberechtigten teil, ist ein eigener Betriebsrat zu bilden, wenn die Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen sich dafür ausspricht.

Eine solche Abstimmung wird vom Wahlvorstand durchgeführt im zeitlichen Zusammenhang mit der Durchführung der Betriebsratswahl. Innerhalb von 6 bis 9 Monaten nach der Betriebsaufnahme der gGmbH's an einem Standort werden Betriebsratswahlen durchgeführt. Der Wahlvorstand hat jedes Mal vor Erlass des Wahlausschreibens auf die Möglichkeit der Abstimmung über die Bildung eines eigenen Betriebsrates öffentlich hinzuweisen.

Wird eine Abstimmung innerhalb von 4 Wochen nach Bekanntgabe nicht beantragt, findet die Wahl des gemeinsamen Betriebsrates statt.

Stellen sich aus einer gGmbH an einem Standort nicht wenigstens 3 Arbeitnehmer/innen als Betriebsräte zur Wahl, nehmen die Mitarbeiter dieses Unternehmens nicht an einer gemeinsamen Betriebsratswahl teil.

Es findet in diesem Fall eine gesonderte Wahl des Betriebsrates für dieses Unternehmen statt.

In diesem Fall reduziert sich die Anzahl der Betriebsratsmitglieder, die auf die für eine gemeinsame Wahl zur Verfügung stehenden gGmbH's eines Standortes entfallen, entsprechend Ziffer 3.

3. Die Zahl der Mitglieder des gemeinsamen Betriebsrates bemisst sich nach der Gesamtzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen der an jedem Standort gebildeten gGmbH's.



Auf jede gGmbH entfällt die Anzahl von Betriebsratsmitgliedern, die dem Verhältnis der wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen entspricht, mindestens jedoch 3 Betriebsräte. Verhinderte bzw. ausscheidende Betriebsratsmitglieder einer gGmbH werden nur durch Ersatzmitglieder derselben gGmbH vertreten bzw. ersetzt.

Sind keine Ersatzmitglieder aus der entsprechenden gGmbH mehr vorhanden, rückt das Ersatzmitglied mit der nächst höheren Stimmenzahl nach.

Sinkt die Anzahl der Betriebsratsmitglieder einer gGmbH nach Eintritt aller Ersatzbewerber dieser gGmbH unter 2, findet eine Neuwahl des Betriebsrates statt.

4. Der Betriebsrat bildet für jede gGmbH eines Standortes einen Ausschuss, der sich ausschließlich aus Mitgliedern der betroffenen gGmbH zusammensetzt.

Dieser Ausschuss ist zuständig für die Erteilung der Zustimmung von personellen Einzelmaßnahmen gemäß §§ 99, 100, 102 BetrVG.

Für die Verweigerung einer Zustimmung bzw. den Widerspruch ist der gesamte Betriebsrat zuständig.

Der Betriebsrat kann an den gGmbH-Ausschuß weitere Angelegenheiten, die die Belange der jeweiligen gGmbH betreffen, zur selbständigen Erledigung übertragen.

5. Im übrigen gelten die Bestimmungen des BetrVG.“

Auf der Grundlage dieser Regelung wurde zuletzt im Jahr 2001 in N ein sog. Standortbetriebsrat für die Belegschaften der zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen gewählt.

Am 4. November 2002 erließ der Wahlvorstand ein „Wahlausschreiben für die Vertrauensleute der Schwerbehinderten im Bildungszentrum und Fachkrankenhaus N am 17. und 18.12.2002“ und veröffentlichte dieses durch Aushang. In die Wählerliste wurden auch die an den Rehabilitationsmaßnahmen teilnehmenden Rehabilitanden aufgenommen. Die Wahl fand am 17. und 18. Dezember 2002 statt. Aus ihr ging die zu 3) beteiligte Schwerbehindertenvertretung hervor. Das Wahlergebnis wurde am 18. Dezember 2002 durch Aushang bekannt gegeben.

Die zu 1) und 2) beteiligten Arbeitgeberinnen haben mit der am 2. Januar 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift die Wahl der Schwerbehindertenvertretung angefochten. Sie haben ua. geltend gemacht, die Wahl sei unwirksam, weil die Rehabilitanden nicht wahlberechtigt seien. Außerdem sei die Wahl der



Schwerbehindertenvertretung unter Verkennung des Betriebsbegriffs erfolgt, weil die zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen unstreitig eigenständige Betriebe führten und deshalb gesonderte Schwerbehindertenvertretungen hätten gewählt werden müssen.

Die zu 1) und 2) beteiligten Arbeitgeberinnen haben beantragt,

1. die Wahl der Schwerbehindertenvertretung vom 17./18. Dezember 2002 für unwirksam zu erklären,
2. festzustellen, dass die Gruppe der bei der Beteiligten zu 1) sich in Ausbildung befindlichen schwerbehinderten Rehabilitanden nicht zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt ist,
3. festzustellen, dass bei den Beteiligten zu 1), 2) und 4) keine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung zu wählen ist.

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Zurückweisung der Anträge beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, die Wahl der Schwerbehindertenvertretung für unwirksam erklärt und festgestellt, dass bei den zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen keine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Im Übrigen hat es die Beschwerde zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Schwerbehindertenvertretung die vollständige Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den in der Rechtsbeschwerde noch anhängigen Anträgen zu 1) und 3) zu Recht stattgegeben. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam, weil sie unter Verkennung des Betriebsbegriffs erfolgt ist. § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 über die Einrichtung sog. Standortbetriebsräte ist unwirksam und kann deshalb nicht Grundlage für die Bildung von Arbeitnehmervertretungen sein. Da die zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen unstreitig jeweils eigenständige Betriebe führen, hätte keine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung für die bei den zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen gewählt werden



dürfen, sondern für jeden Betrieb eine gesonderte Schwerbehindertenvertretung gewählt werden müssen.

I. Der Antrag zu 1), mit der die zu 1) und 2) beteiligten Arbeitgeberinnen die Wahl der Schwerbehindertenvertretung angefochten haben, ist zulässig und begründet.

1. Der Zulässigkeit des Antrags steht nicht entgegen, dass die Wahl der Schwerbehindertenvertretung nur von den zu 1) und 2) beteiligten Arbeitgeberinnen angefochten wurde, nicht jedoch von der zu 4) beteiligten Arbeitgeberin, obwohl die Schwerbehindertenvertretung für die Betriebsstätten aller drei Arbeitgeberinnen gemeinsam gewählt wurde.

a) Nach § 94 Abs. 6 Satz 2 SGB IX sind für die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds die Vorschriften über die Wahlanfechtung bei der Wahl des Betriebsrats sinngemäß anzuwenden. Bei der Betriebsratswahl ist nach § 19 Abs. 2 BetrVG der Arbeitgeber anfechtungsberechtigt, in dessen Betrieb die Wahl stattgefunden hat. Für den Streitfall kann dahinstehen, ob eine Wahl, die in einem gemeinsamen Betrieb mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen durchgeführt wurde, nur von allen an dem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Rechtsträgern gemeinsam angefochten werden kann (*so BAG 28. November 1977 - 1 ABR 36/76 - BAGE 29, 392 = AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 19 Nr. 14 zum Gemeinschaftsbetrieb einer BGB Gesellschaft*) und ob dies auch für die Wahl in einer durch Tarifvertrag nach § 3 BetrVG festgelegten Organisationseinheit anzunehmen ist. Denn dies kann allenfalls dann gelten, wenn die Existenz der unternehmensübergreifenden Organisationseinheit, für die die Arbeitnehmervertretung gewählt wurde, unstreitig feststeht, nicht jedoch, wenn die Wahlanfechtung gerade auf das Fehlen einer unternehmensübergreifenden Organisationseinheit gestützt und geltend gemacht wird, es hätten gesonderte Wahlen für die Betriebsstätten der jeweiligen Rechtsträger durchgeführt werden müssen. In diesem Fall ist Arbeitgeber iSd. § 19 Abs. 2 BetrVG derjenige, der geltend macht, in seinem eigenständigen Betrieb hätte eine eigene Arbeitnehmervertretung gewählt werden müssen.

b) Hiernach sind die zu 1) und 2) beteiligten Arbeitgeberinnen anfechtungsberechtigt. Sie machen geltend, dass sie rechtlich selbständige Betriebe führen und deshalb in jedem Betrieb eine eigene Schwerbehindertenvertretung hätte gewählt werden müssen.



2. Die zu 1) und 2) beteiligten Arbeitgeberinnen haben die Wahl innerhalb der gesetzlich bestimmten Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) angefochten. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde das Wahlergebnis am 18. Dezember 2002 bekannt gegeben. Die Wahl wurde durch die am 2. Januar 2003 beim Arbeitsgericht eingegangene Antragschrift angefochten. Das war rechtzeitig, da der 1. Januar ein gesetzlicher Feiertag ist und die Frist daher nach § 193 BGB am 2. Januar 2003 ablief.

3. Der Antrag zu 1) ist begründet, da die Wahl der Schwerbehindertenvertretung unter Verkenntung des Betriebsbegriffs erfolgt ist.

a) Der Betriebsbegriff wurde allerdings entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung nicht deshalb verkannt, weil ein Zuordnungstarifvertrag gemäß § 3 BetrVG, der die Bildung von Betriebsräten abweichend von §§ 1, 4 BetrVG regelt, auf die Bildung der Schwerbehindertenvertretung keine Auswirkungen hat. Ein wirksamer Tarifvertrag nach § 3 BetrVG ist jedenfalls nach der ab 28. Juli 2001 geltenden Rechtslage, auf die es für die im Dezember 2002 durchgeführte Wahl der Schwerbehindertenvertretung ankommt, auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung maßgebend. Die von §§ 1, 4 BetrVG abweichend durch Tarifvertrag festgelegten Organisationseinheiten, in denen Betriebsräte gewählt werden, sind auch die Organisationseinheiten, in denen Schwerbehindertenvertretungen zu wählen sind. Dies ergibt eine Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen über die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

aa) Nach § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX werden in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Der Begriff des Betriebs iSv. Teil 2 des SGB IX, zu dem § 94 gehört, bestimmt sich gem. § 87 Abs. 1 Satz 2 SGB IX nach dem BetrVG. Damit sind für die Bestimmung der Organisationseinheit, in der die Schwerbehindertenvertretung zu wählen ist, grundsätzlich die Vorschriften der §§ 1, 4 BetrVG maßgebend. Allerdings können nach § 3 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BetrVG in der ab 28. Juli 2001 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform der Betriebsverfassung (nF) durch Tarifvertrag unter bestimmten Voraussetzungen von §§ 1, 4 BetrVG abweichende betriebsratsfähige Organisationseinheiten festgelegt werden. Diese Organisationseinheiten



gelten nach § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG als Betriebe im Sinne des Gesetzes. Damit sind diese Organisationseinheiten auch Betriebe iSd. § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (*Neumann/Düwell Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen § 20 Rn. 70; Fitting BetrVG 22. Aufl. § 3 Rn. 79; Müller-Wenner/Schorn SGB IX § 94 Rn. 7; GK-SGB IX/Schimanski Stand Oktober 2004 § 94 Rn. 18a; aA ErfK/Eisemann 4. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 12; DKK/Trümner BetrVG 9. Aufl. § 3 Rn. 150*). Dafür spricht auch § 97 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, der die Bildung von Gesamtschwerbehindertenvertretungen regelt. Diese werden von den Schwerbehindertenvertretungen „der einzelnen Betriebe“ gewählt, wenn für mehrere Betriebe des Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat errichtet ist. Daraus ist zu schließen, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten, in denen Schwerbehindertenvertretungen gewählt werden, diejenigen sind, in denen auch die am Gesamtbetriebsrat beteiligten Betriebsräte bestehen. Das sind gegebenenfalls auch Organisationseinheiten, die nach § 3 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BetrVG nF durch Tarifvertrag festgelegt werden.

bb) Diese Auslegung entspricht Sinn und Zweck der Regelung in § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet nach § 99 Abs. 1 SGB IX zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb eng mit dem Betriebsrat zusammen. Sie hat nach § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilzunehmen. Deshalb ist die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich für den Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne zu wählen. Das ist die Organisationseinheit, in der auch der Betriebsrat besteht. Etwas anderes gilt allenfalls für die von § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 2 BetrVG nF geregelten Fälle, in denen die vom Gesetz abweichende Bildung von Betriebsräten nicht auf der Grundlage eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung erfolgt. Das ändert aber nichts an dem aus dem Gesetz zu entnehmenden Grundsatz, dass Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung in der Regel in der identischen, als Betrieb iSd. BetrVG geltenden Organisationseinheit gewählt werden sollen.

cc) Dem steht § 94 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nicht entgegen. Danach können Betriebe, in denen nicht mindestens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers zusammengefasst werden, wobei nach § 94 Abs. 1 Satz 5 SGB IX über die Zusammenfassung der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz des Betriebs zuständigen Integrationsamt entscheidet. Diese Bestimmungen regeln lediglich



einen Ausnahmefall, ohne an dem auf das Betriebsverfassungsgesetz und damit auch auf § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG verweisenden Betriebsbegriff etwas zu ändern.

b) Bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wurde jedoch der Betriebsbegriff verkannt, weil die zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen unstreitig jeweils eigenständige Betriebe führen und die Regelung in § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 über die Bildung eines „Standortbetriebsrats“ unwirksam ist.

aa) Nach § 7 Abs. 1 der Tarifverträge wird für die aus den bisherigen Betrieben neu gebildeten gemeinnützigen Gesellschaften mit beschränkter Haftung an den Standorten H, N und K jeweils ein gemeinsamer Betriebsrat gebildet. Diese tarifliche Regelung wurde im Jahr 1996 und damit auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes in der bis zum 27. Juli 2001 geltenden Fassung (aF) vereinbart. Ihre Wirksamkeit richtet sich daher nach § 3 BetrVG aF. Danach war die in § 7 der Tarifverträge vorgesehene Bildung eines Standortbetriebsrats nicht zulässig.

(1) Nach § 3 Abs. 1 BetrVG aF konnten durch Tarifvertrag - mit Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes, bei Tarifverträgen, deren Geltungsbereich mehrere Länder berührte, mit Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (§ 3 Abs. 2 BetrVG aF) - zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen) bestimmt werden, wenn dies nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfassten Betriebe der zweckmäßigen Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern diene (Nr. 1). Die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer war zulässig für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstanden (Nr. 2). Außerdem waren von § 4 BetrVG abweichende Regelungen über die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben möglich, soweit dadurch die Bildung von Vertretungen der Arbeitnehmer erleichtert wurde (Nr. 3).

Nach diesen Bestimmungen war jedenfalls die unternehmensübergreifende Bildung von Betriebsräten - abgesehen vom Sonderfall des Gemeinschaftsbetriebs - nicht zulässig. § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aF erlaubte nur zusätzliche Vertretungen, nicht jedoch den Betriebsrat ersetzende Arbeitnehmervertretungen. § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG betraf die Bildung einer anderen Vertretung für den Betrieb. Der Betriebsbegriff konnte durch Tarifvertrag nicht geändert werden. Die Vorschrift erlaubte es nur, eine andere Art der Vertretung der in solchen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer einzurichten.



Eine unternehmensübergreifende Regelung war nach dieser Bestimmung daher grundsätzlich nicht zulässig (*Richardi BetrVG* 7. Aufl. § 3 Rn. 32; vgl. auch BAG 24. September 1968 - 1 ABR 4/68 - AP BetrVG § 3 Nr. 9 = EzA BetrVG § 1 Nr. 1, zu 3 der Gründe zur inhaltsgleichen Regelung in § 20 Abs. 3 BetrVG 1952; aA DKK/Trümner BetrVG 7. Aufl. § 3 Rn. 31; unklar Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 3 Rn. 28 und Rn. 34). § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gestattete nur vom Gesetz abweichende Regelungen über die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben. Abweichende Regelungen über die Zuordnung eigenständiger Betriebe konnten daher nach dieser Bestimmung nicht getroffen werden. Wegen des eindeutigen Gesetzeswortlauts kam eine im Schrifttum teilweise befürwortete entsprechende Anwendung der Vorschrift auf die Zusammenfassung mehrerer selbständiger Betriebe nicht in Betracht (*GK-BetrVG/Kraft BetrVG* 6. Aufl. § 3 Rn. 25; *ErfK/Eisemann* 2. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 4; aA Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 3 Rn. 44; DKK/Trümner BetrVG 7. Aufl. § 3 Rn. 40; *Gamillscheg ZfA* 1975, 357, 385; *Richardi BetrVG* 7. Aufl. § 3 Rn. 41, der allerdings eine unternehmensübergreifende Zusammenfassung von Betrieben nicht für zulässig hielt).

(2) Nach diesen Grundsätzen war die Regelung in § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 mit § 3 BetrVG aF nicht vereinbar, da die zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen als rechtlich selbständige Unternehmen unstreitig eigenständige Betriebe führen und eine unternehmensübergreifende Bildung von Betriebsräten nicht zulässig war. § 3 BetrVG aF enthielt - ebenso wie § 3 BetrVG nF - eine abschließende Regelung über die Bildung vom Gesetz abweichender Arbeitnehmervertretungen. Vereinbarungen anderen Inhalts waren nicht zulässig (*Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG* 20. Aufl. § 3 Nr. 10; *ErfK/Eisemann* 2. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 1; einschränkend DKK/Trümner BetrVG 6. Aufl. § 3 Rn. 7 ff.). Die Tarifvertragsparteien hatten daher die ihnen durch § 3 BetrVG aF eingeräumte Regelungsbefugnis überschritten mit der Folge, dass § 7 der Tarifverträge unwirksam ist.

(3) Im Übrigen entspricht die tarifliche Regelung auch deshalb nicht den Vorgaben des § 3 BetrVG aF, weil sie die vom Gesetz abweichende Bildung sog. Standortbetriebsräte nicht abschließend selbst regelt, sondern es den Arbeitnehmern überlässt, vor jeder Betriebsratswahl darüber zu befinden, ob in jedem einzelnen Betrieb ein eigenständiger Betriebsrat gewählt werden soll. Diese Regelung war von § 3 BetrVG aF nicht gedeckt. Die Befugnis, über die Bildung vom Gesetz abweichender Arbeitnehmervertretungen zu entscheiden, stand - vorbehaltlich der nach § 3 Abs. 2 BetrVG aF



erforderlichen Zustimmung - ausschließlich den Tarifvertragsparteien zu. Ihnen allein oblag daher auch die Entscheidung, von einer von ihnen getroffenen tariflichen Regelung zu der nach §§ 1, 4 BetrVG bestehenden Rechtslage zurückzukehren.

(4) Da die tarifliche Regelung in § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht gedeckt war, kommt es auf die Frage, ob die oberste Arbeitsbehörde des Landes der Vorschrift zugestimmt hatte, nicht an.

bb) Durch das In-Kraft-Treten des Betriebsverfassungsreformgesetzes am 28. Juli 2001 hat sich an dieser Rechtslage nichts geändert. Es bedarf keiner Entscheidung, ob eine unwirksame tarifliche Regelung durch eine nach Abschluss des Tarifvertrags erfolgte Gesetzesänderung für die Zukunft wirksam werden kann. Denn § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 ist auch nach § 3 BetrVG nF unwirksam.

(1) Nach § 3 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG nF ist zwar eine unternehmensübergreifende Bildung betriebsratsfähiger Organisationseinheiten grundsätzlich möglich. Die Bildung von „Standortbetriebsräten“ wie sie in § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 vorgesehen ist, kommt allein nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nF in Betracht. Danach können andere, von §§ 1, 4 BetrVG abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen bestimmt werden, soweit dies insbesondere auf Grund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder auf Grund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient. Es kann dahinstehen, ob diese Voraussetzungen im Streitfall erfüllt sind. Denn die Regelung in § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 ist mit § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht vereinbar, weil sie die vom Gesetz abweichenden Arbeitnehmervertretungsstrukturen für die Dauer der Geltung der Tarifverträge nicht abschließend selbst regelt, sondern es nach § 7 Abs. 2 den Arbeitnehmern überlässt, durch Abstimmung vor einer Betriebsratswahl zu entscheiden, ob bei den zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen jeweils eigene Betriebsräte gewählt werden sollen. Eine derartige Regelung ermöglicht § 3 Abs. 1 BetrVG nF ebenso wenig wie die Vorgängerregelung. Das Gesetz sieht eine Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmer nur in den in § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 2 BetrVG nF genannten Fällen vor. Nach § 3 Abs. 3 BetrVG nF können die Arbeitnehmer eines Unternehmens, in dem kein Betriebsrat und keine tarifliche Regelung besteht, mit Stimmenmehrheit beschließen, dass ein unternehmens-einheitlicher Betriebsrat gewählt wird. Nach § 4 Abs. 2 BetrVG nF können die Arbeit-



nehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, mit Stimmenmehrheit beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. In anderen Fällen sieht das Gesetz eine Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmer nicht vor, insbesondere nicht für die Rückkehr von einer tariflich festgelegten Arbeitnehmervertretungsstruktur zu einem Betriebsrat nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 1, 4 BetrVG.

(2) § 7 der Tarifverträge vom 16. Februar 1996 enthält somit nach wie vor keine dem Gesetz entsprechende Regelung und kann deshalb nicht Grundlage für die Wahl eines Betriebsrats oder einer Schwerbehindertenvertretung sein. Die Vorschrift in § 3 Abs. 1 BetrVG nF über die tarifliche Festlegung anderer, von §§ 1, 4 BetrVG abweichende Arbeitnehmervertretungen ist - ebenso wie § 3 BetrVG aF - abschließend. Die organisatorischen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes sind zwingend und Änderungen durch Tarifvertrag nur zugänglich, wenn und soweit es das Gesetz ausdrücklich zulässt (*ErfK/Eisemann 4. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 1; Fitting BetrVG 22. Aufl. § 3 Rn. 21; GK-BetrVG/Kraft 7. Aufl. § 3 Rn. 5; einschränkend DKK/Trümner BetrVG 9. Aufl. § 3 Nr. 7 ff.*).

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch dem Antrag zu 3) zu Recht stattgegeben, da die zu 1), 2) und 4) beteiligten Arbeitgeberinnen unstreitig eigenständige Betriebe führen und eine Rechtsgrundlage für die Wahl einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung für alle drei Betriebe nicht besteht.

Dörner

Gräfl

Krasshöfer

U. Zachert

Dr. Koch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

