

Unternehmens- übergreifender Gesamtbetriebsrat

1. Für Betriebe verschiedener Rechtsträger kann kein gemeinsamer Gesamtbetriebsrat errichtet werden. Dies gilt auch für Gemeinschaftsbetriebe mehrerer Unternehmen.

2. Ein Sozialplan, der von einem unter Verstoß gegen die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes errichteten „Gesamtbetriebsrat“ vereinbart wird, ist unwirksam.

(Leitsätze des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 17.03.2010
– 7 AZR 706/08**

Der Fall

Zwei Versicherungsgruppen bilden unter dem Dach einer Holding einen Konzern. Die Unternehmen einer der Versicherungsgruppen vereinbarten mit dem „Gesamtbetriebsrat“ einen Rahmeninteressenausgleich, einen Sozialplan und einen Teilinteressenausgleich. Der „Gesamtbetriebsrat“ wurde an sechs Orten durch Zusammenfassung der Betriebsstätten in verschiedenen Städten sowie der Gebiets-, Filial- und Vertriebsdirektionen dreier selbständiger Versicherungsunternehmen gebildet. Geschaffen wurde er im Jahr 1997 durch eine Vereinbarung der Holding mit drei damals eingerichteten Gesamtbetriebsräten. Die zuständigen Gewerkschaften erklärten, die betriebsverfassungsrechtliche Konzeption gegenüber den Mitgliedern und Mitarbeitern vertreten zu wollen.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin eine Abfindung auf der Grundlage des von dem „Gesamtbetriebsrat“ geschlossenen Sozialplans geltend.

Die Entscheidung

Der Klage war der Erfolg versagt. Der Sozialplan sei unwirksam, weil der „Gesamtbetriebsrat“ unternehmensübergreifend und damit unter Verstoß gegen zwingende Organisationsvorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes errichtet worden sei. Ein Gesamtbetriebsrat werde nach § 47 Abs. 1 BetrVG für ein Unternehmen gebildet und könne sich daher nicht über den Geschäfts- und Tätigkeitsbereich seines Rechtsträgers hinaus erstrecken. Ein unter Verstoß



gegen § 47 BetrVG errichteter unternehmensübergreifender „Gesamtbetriebsrat“ sei rechtlich nicht existent. Sein Handeln sei unbeachtlich.

Das gelte auch, wenn die Trägerunternehmen ausschließlich oder teilweise Gemeinschaftsbetriebe im Sinne von § 1 Abs. 2 BetrVG unterhalten. In diesem Fall könnten die Betriebsräte der Gemeinschaftsbetriebe jeweils Mitglieder in sämtliche bei den Trägerunternehmen zu errichtende Gesamtbetriebsräte entsenden (vgl. § 47 Abs. 9 BetrVG).

Etwas anderes ließe sich allenfalls dann annehmen, wenn sich die einzelnen Unternehmen zu einem einheit-

lichen Unternehmensträger in Form einer Unternehmensführungsgesellschaft nach bürgerlichem Recht zusammengeschlossen hätten und diese Unternehmensführungsgesellschaft als alleiniger Arbeitgeber der Beschäftigten anzusehen wäre.

Die Zulässigkeit der Errichtung eines eigenen „Gesamtbetriebsrats“ ergebe sich insbesondere nicht aus § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, da es sich bei der im vorliegenden Fall geschlossenen Vereinbarung nicht um eine tarifvertragliche Vereinbarung handele. Die Gewerkschaften hätten keinen Tarifvertrag geschlossen, sondern lediglich einer betrieblichen Regelung zugestimmt.

■ Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung bringt Klarheit bezüglich der Frage, ob der von einem betriebsverfassungswidrig errichteten „Gesamtbetriebsrat“ geschlossene Sozialplan wirksam ist. Nach der Auffassung des Siebten Senats folgt aus der unwirksamen Errichtung eines Gesamtbetriebsrats zugleich die Unwirksamkeit des von ihm geschlossenen Sozialplans.

Wichtig ist zu bedenken, dass eine von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes abweichende Vertretungsstruktur nur unter den Voraussetzungen des § 3 BetrVG in Betracht kommt. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG können Betriebsratsstrukturen wie die in Frage stehende über den Gesamtbetriebsrat verschiedener Unternehmen durch einen Tarifvertrag getroffen werden. Diese Norm eröffnet einen weiten Gestaltungsspielraum zu von klassischen Strukturen abweichenden Betriebsratsorganisationen, und zwar auf allen Ebenen der

Arbeitnehmervertretungen. Insbesondere können Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsstrukturen abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz gestaltet werden. Daran fehlt es vorliegend jedoch.

Fehlende Regelungen sind in der Praxis häufig anzutreffen. Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Betriebsräte dürfen die damit verbundene rechtliche Problematik nicht auf die leichte Schulter nehmen. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts macht deutlich, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat keinen Gefallen tun, wenn sie vom Betriebsverfassungsrecht nicht legitimierte Gremien einsetzen. Mit solchen Gremien abgeschlossene Vereinbarungen sind unwirksam, so dass sich daraus für alle Beteiligten unüberschaubare Konsequenzen ergeben können. Regelmäßig gehen diese zu Lasten der Beschäftigten, da ihnen die kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage (z.B. der Sozialplan) entzogen wird.

Andreas Gilles, LL.M., Rechtsanwalt in Frankfurt am Main
www.trittin-rechtsanwaelte.de