

2 TaBV 5/11
37 BV 73/10
(ArbG München)

Verkündet am: 11.08.2011

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Firma A.

A-Straße, A-Stadt

- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

2. C.

C-Straße, A-Stadt

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwältin D.
D-Straße, D-Stadt

3. E.

E-Straße, E-Stadt

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte F.
Berliner Straße 44, E-Stadt/Main

4. G.

A-Straße, A-Stadt

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. H.
D-Straße, D-Stadt

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 3. August 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Waitz und die ehrenamtlichen Richter Böning und Faßnacht

für Recht erkannt:

1. **Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 1 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 26.11.2010 – 37 BV 73/10 – abgeändert.**

Es wird festgestellt, dass durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009 in Verbindung mit der Änderung vom 04.11.2010 wirksam die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bestimmt wurde.

2. **Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

- 3 -

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009 wirksam die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bestimmt wurde.

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) bietet Softwareprodukte und Dienstleistungen am europäischen Bankenmarkt an. Sie hat insgesamt 321 Arbeitnehmer, von denen 192 am Standort A-Stadt, 15 in I, 91 in E-Stadt, 16 in J und 7 in K beschäftigt werden. Die Arbeitgeberin ist nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband. In den meisten Einzelarbeitsverträgen wird auf die Tarifverträge der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie Bezug genommen.

Ab 01.10.2003 galt bei der Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 BetrVG, die von ihrer Rechtsvorgängerin, der L Gesellschaft für Bankensoftware mbH & Co. KG, dem Betriebsrat dieser Gesellschaft sowie dem Gesamtbetriebsrat der M Business Services & Co. OHG, ebenfalls eine Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin, geschlossen worden war (Bl. 13 f. d. A.). Darin war die Bildung von zwei regionalen Betriebsräten geregelt. In der Region L Süd wurden die Standorte südlich von E-Stadt am N und in der Region L Nord die Standorte in und nördlich von E-Stadt am N zusammengefasst. Der Betriebsrat Süd bestand aus 9 Mitgliedern und der Betriebsrat Nord aus 7 Mitgliedern. Darüber hinaus wurde ein Gesamtbetriebsrat mit 4 Mitgliedern gebildet, von denen jeweils 2 von den beiden Betriebsräten gestellt sind.

Nachdem die Arbeitgeberin dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats, der zugleich Vorsitzender des Betriebsrats Süd ist, den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats übermittelt hatte, ließ der Betriebsrat Süd ein Gutachten hierzu erstellen (Bl. 21 ff. d. A.). Dieses Gutachten wurde dem Betriebsrat Nord am 10.11.2009 übermittelt. Am 13.11.2009 erhielten die vom Betriebsrat Nord bestellten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats die Ladung zu einer Sitzung des Gesamtbe-

etriebsrats am 23.11.2009. Darin war als Tagesordnungspunkt 2 die Beschlussfassung über die Betriebsvereinbarung zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats angegeben. Beigefügt war auch der Entwurf der Betriebsvereinbarung, der nach Verhandlungen ohne Beteiligung von Vertretern des Betriebsrats Nord geändert worden war. Am 16.11.2009 beschloss der Betriebsrat Nord, die Betriebsratswahlen 2010 für den Betriebsrat Nord am 10.03.2010 durchzuführen, und setzte einen Wahlvorstand ein. Am 23.11.2009 nahm der Gesamtbetriebsrat den Vorschlag einer Betriebsvereinbarung zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats gegen die Stimmen der Vertreter des Betriebsrats Nord an (Protokoll Bl. 38 f. d. A.). Danach wurde die Betriebsvereinbarung (Bl. 40 ff. d. A.), die von der Arbeitgeberin bereits unterzeichnet war, für den Gesamtbetriebsrat unterschrieben. Danach wird bei der Arbeitgeberin ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet, der die bestehenden Regionalbetriebsräte Nord und Süd und den Gesamtbetriebsrat ablöst. Die Gesamtbetriebsvereinbarung enthält u.a. folgende weitere Regelungen:

...

§ 2 Ermittlung von Schwellenwerten

Bei der Beurteilung der Frage ob eine Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG vorliegt wird ausnahmsweise auf die Anzahl der Mitarbeiter der bisherigen Regionen Nord (J, K, E-Stadt) bzw. Süd (I, A-Stadt) abgestellt, sofern von der Betriebsänderung nur Mitarbeiter einer Region betroffen sind und diese nicht auf einer Gesamtplanung beruht.

§ 3 Organisatorisches

An den einzelnen Standorten werden aufgrund der zu betreuenden Mitarbeiter entsprechende Betriebsratsbüros zur Verfügung gestellt, sofern ein Betriebsratsmitglied an dem betreffenden Standort seinen Dienstsitz hat.

§ 4 Größe des Gremiums

Für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats 2010 wird die Anzahl der Betriebsratsmitglieder abweichend von § 9 BetrVG auf 11 Mitglieder festgelegt.

...

§ 9 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterschrift in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende einer Amtsperiode des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen. . . .

. . .

Im Frühjahr 2010 fanden Wahlen für den Betriebsrat Nord und den Betriebsrat Süd statt, die nicht angefochten worden. Für die Region Nord hatte es eine Liste mit 9 Kandidaten gegeben, von denen 7 Mitglieder des Betriebsrats und 2 Ersatzmitglieder wurden. Für ein Betriebsratsmitglied, das am 20.06.2011 sein Amt niederlegte, rückte ein Ersatzmitglied nach. Der Vorsitzende des Betriebsrats Nord wurde am 01.08.2011 65 Jahre. Zuletzt gab es keine einheitliche Auffassung der Arbeitgeberin und des Beteiligten zu 3 darüber, wann das Arbeitsverhältnis des Betriebsratsvorsitzenden Nord endet und er aus dem Betriebsrat ausscheidet. Ein weiteres Mitglied des Betriebsrats Nord wird ab 01.10.2011 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gehen und aus dem Betriebsrat ausscheiden.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates vom 23.11.2009 sei rechtswirksam. Schon erstinstanzlich hat sie vorgetragen, der Beschluss des Gesamtbetriebsrats sei ordnungsgemäß zustande gekommen. Der unternehmenseinheitliche Betriebsrat diene einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer. Ansprechpartner für alle mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten sei die Personalabteilung in A-Stadt. Die wichtigsten Betriebsvereinbarungen seien auf Unternehmensebene geschlossen worden.

Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich die Feststellung beantragt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates vom 23.11.2009 unter Ausschluss von § 7 wirksam ist.

Während sich die Beteiligten zu 2 und 4 diesem Antrag angeschlossen haben, hat der Beteiligte zu 3 (Betriebsrat Nord) die Abweisung des Antrags beantragt.

Er hat erstinstanzlich geltend gemacht, der Beschluss des Gesamtbetriebsrats betreffend die Betriebsvereinbarung sei nicht wirksam zustande gekommen. Er habe sich nicht ausreichend auf die Sitzung am 23.11.2009 vorbereiten können. Die Arbeitgeberin habe die Hinzuziehung eines Sachverständigen abgelehnt. Zur sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bedürfe es keines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates. Ohne einen solchen Betriebsrat sei die Erreichbarkeit der Betriebsratsmitglieder für die Arbeitnehmer besser gewährleistet. Die Zuständigkeit der Personalabteilung in A-Stadt habe die Betriebsratstätigkeit bisher nicht beeinträchtigt. Der Betriebsrat Nord und die Arbeitgeberin hätten regelmäßig Monatsgespräche geführt. Es bestehe der Verdacht, dass der Betriebsrat Süd über seine Stimmenmehrheit im Gesamtbetriebsrat einen unbequemen Betriebsrat loswerden wolle.

Mit Beschluss vom 26.11.2010 hat das Arbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates vom 23.11.2009 sei nicht rechtswirksam. Der Gesamtbetriebsrat habe den stimmenmäßig unterlegenen Betriebsrat Nord nicht ohne seine Zustimmung durch einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat ersetzen dürfen. Zwar sei es bei allen demokratischen Wahlen möglich, überstimmt zu werden. Bei Fragen der Existenz eines vom Gesetzgeber vorgesehenen Organs müsse dem stimmenmäßig unterlegenen Betrieb ein Vetorecht eingeräumt werden (ebenso Richardi BetrVG § 3 Rn. 80). Außerdem diene der unternehmenseinheitliche Betriebsrat nicht einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Interessen der Belegschaft im Norden und im Süden stets die Gleichen sind. Bei Interessenkonflikten könne die Belegschaft Nord in einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat ihre Interessen nicht durchsetzen. Auch die Arbeitnehmer eines kleineren Betriebes müssten die Möglichkeit haben, ihre Interessen gegen diejenigen der Arbeitnehmer des größeren Betriebes zu vertreten.

Wegen weiterer Einzelheiten des erstinstanzlichen Sachvortrags der Beteiligten sowie der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf den angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen diesen den Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin am 20.12.2010 zugestellten Beschluss richtet sich die Beschwerde der Arbeitgeberin vom 20.01.2011, die am Montag, 21.02.2011 begründet worden ist.

Die Arbeitgeberin hält die Auffassung des Arbeitsgerichts, der überstimmte Betriebsrat habe ein Vetorecht, für unrichtig. Ein solches Vetorecht lasse sich dem Betriebsverfassungsgesetz nicht entnehmen. Es stehe auch im Widerspruch zum Zweck des § 3 BetrVG, den Tarifvertragsparteien und den Betriebspartnern weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten einzuräumen. Durch den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat würden weder Rechte der Arbeitnehmer noch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt noch ein Gremium abgeschafft. Vielmehr gehe es um die Ersetzung eines gesetzlich vorgesehenen Organs durch ein anderes, ebenfalls gesetzlich vorgesehenes Organ.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts diene der unternehmenseinheitliche Betriebsrat auch der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer. Es sei sinnvoll, die Vertretungsgremien dort zu errichten, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen fallen. Verhandlungspartner in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten seien die Personalabteilung bzw. die Geschäftsführer in A-Stadt. Der Betriebsleiter in E-Stadt habe keine Kompetenzen zur Entscheidung oder Verhandlung von mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Außerdem sei das Unternehmen standortübergreifend organisiert. Viele Führungskräfte und Abteilungen hätten Mitarbeiter an verschiedenen Standorten. Die pauschale Unterstellung des Arbeitsgerichts, die Interessen der Arbeitnehmer von Nord und Süd seien nicht einheitlich, könne nicht nachvollzogen werden. Auch bei einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat sei mit der Wahl von Betriebsratsmitgliedern aus verschiedenen Standorten zu rechnen. Außerdem sehe § 3 der Betriebsvereinbarung zur Absicherung der persönlichen Vertretung vor Ort die Errichtung von Betriebsratsbüros an den einzelnen Standorten vor.

Die Beteiligten zu 2 und 4 teilen die Auffassung der Arbeitgeberin. Der Gesamtbetriebsrat weist darauf hin, dass auch die derzeitige betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstruktur vom Gesetz abweiche. Der Betriebsrat Süd meint, für das vom Arbeitsgericht angenommene Vetorecht gebe es keine gesetzliche Grundlage.

Die Arbeitgeberin stellt folgende Anträge:

1. **Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 26.11.2010 – Az. 37 BV 73/10 – zugestellt am 20.12.2010, wird aufgehoben.**
2. **Es wird festgestellt, dass durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009 in Verbindung mit der Änderung vom 04.11.2010 wirksam die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bestimmt wurde.**

Der Beteiligte zu 3 beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für zutreffend. Der Gesamtbetriebsrat habe jedenfalls dann keine Legitimation zur Einführung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats, wenn es bereits für alle Betriebe Betriebsräte gibt. Nach § 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sei der Gesamtbetriebsrat den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Deshalb könne er nicht mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder einem örtlichen Betriebsrat die Existenz rauben. Das Arbeitsgericht habe auch zutreffend erkannt, dass die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nicht einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Dem Sachvortrag der Arbeitgeberin lasse sich insoweit nur entnehmen, dass sie einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat für sachdienlich hält. Abzustellen sei aber auf die Interessen der Arbeitnehmer. Im Rahmen der bisherigen Organisationsstruktur hätten deren Interessen sachgerecht wahrgenommen werden können. Es seien regelmäßig Monatsgespräche in E-Stadt geführt worden. Dort hätten der Betriebsleiter Herr O, ein leitender Angestellter sowie ein Vertreter von P über wirtschaftliche Angelegenheiten und organisatorische Änderungen informiert. Die standortübergreifende Organisation spreche nicht für einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat. Bei der Betreuung der Mitarbeiter habe sich die Aufteilung in die Regionen Nord und Süd bewährt. Dem Betriebsrat Nord sei es gelungen, eine Vertretung an allen Standorten sicherzustellen. Die Mitarbeiter hätten also regelmäßig einen Ansprechpartner

vor Ort. Die Einrichtung von Betriebsratsbüros an den einzelnen Standorten genüge für die sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer nicht. Wichtiger seien die Menschen vor Ort. Bei der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats würde es wahrscheinlich zu einer Unterrepräsentation der kleineren Standorte kommen. Bei kleineren Betriebsratsgremien sei ein Betriebsausschuss für eine effektive Betriebsratsarbeit nicht erforderlich. Im Übrigen würden die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 BetrVG nicht vorliegen, denn aufgrund der Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen gelte der Manteltarifvertrag der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Jede Geltung eines Tarifvertrages sperre den Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf die Schriftsätze der Beteiligten zu 1 vom 21.02. und 04.08.2011, des Beteiligten zu 3 vom 28.04., des Beteiligten zu 2 vom 01.05. und des Beteiligten zu 4 vom 25.04.2011 Bezug genommen, außerdem auf die Sitzungsniederschrift vom 04.08.2011.

II.

Die zulässige Beschwerde ist begründet, weil durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009 wirksam die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates bestimmt wurde.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 87, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).
2. Die Beschwerde ist auch begründet, weil der zuletzt gestellte Feststellungsantrag zulässig und begründet ist.
 - a) Die Antragsänderung im Beschwerdeverfahren ist nach §§ 87 Abs. 2 Satz 3, 81 Abs. 3 ArbGG zulässig. Die übrigen Beteiligten haben sich, ohne zu widersprechen, in der mündlichen Verhandlung vom 04.08.2011 auf den geänderten Antrag eingelassen. Im Übrigen ist die Antragsänderung auch sachdienlich, denn sie sorgt dafür, dass der Streit der Beteiligten ohne ein weiteres Verfahren gerichtlich geklärt wird.

b) Der Feststellungsantrag ist zulässig. Auf ihn findet im Beschlussverfahren § 256 Abs. 1 ZPO entsprechende Anwendung (BAG vom 03.05.2006 – 1 ABR 63/04 – NZA 2007, 285; Schwab/Weth ArbGG Rn. 95 ff. zu § 81). Der Antrag betrifft ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis, denn die Frage, ob die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates in der Gesamtbetriebsvereinbarung wirksam bestimmt wurde, betrifft ein rechtliches Verhältnis zwischen den Beteiligten, das sich aus der Anwendung der Gesamtbetriebsvereinbarung auf einen konkreten Sachverhalt ergeben soll.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass sich das Feststellungsinteresse schon aus § 18 Abs. 2 BetrVG ergibt. Danach kann u.a. der Arbeitgeber eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen, wenn zweifelhaft ist, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt. Damit kann auch gerichtlich geklärt werden, welche vom Gesetz abweichenden betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen durch Betriebsvereinbarungen nach § 3 BetrVG vereinbart worden sind (Fitting, BetrVG, § 18 Rn. 54). Dem Feststellungsinteresse steht nicht entgegen, dass die bestehenden Betriebsräte Nord und Süd nach Oktober 2009, also nach dem in der Gesamtbetriebsvereinbarung zunächst geregelten Inkrafttreten gewählt wurden und die Wahlen nicht angefochten wurden. Die streitige Frage der Bestimmung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates wird sich bei der nächsten Betriebsratswahl, spätestens 2014 wieder stellen und § 18 Abs. 2 BetrVG ermöglicht eine gerichtliche Klärung auch dann, wenn die Wahl erst in mehreren Jahren stattfinden wird. Damit kommt es nicht entscheidend darauf an, ob wegen des Sinkens der Zahl der Mitglieder im Betriebsrat Nord demnächst eine Neuwahl stattfinden muss (§ 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).

c) Die Beschwerde ist begründet, denn die Bestimmung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates in der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009 ist nach Ansicht des Beschwerdegerichts rechtswirksam.

- Die der Unterzeichnung der Gesamtbetriebsvereinbarung vorangehende Beschlussfassung des Gesamtbetriebsrats am 23.11.2009 erfolgte ordnungsgemäß. Nach §§ 51 Abs. 1, 26 Abs. 2 BetrVG vertritt der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats diesen nur im Rahmen der vom Gesamtbetriebsrat gefassten Beschlüsse. Die

Legitimation für die Unterzeichnung der Gesamtvertriebsvereinbarung kann sich damit nur aus einem ordnungsgemäßen Beschluss des Gesamtbetriebsrats ergeben (Fitting § 26 Rn. 24). Ein solcher ordnungsgemäßer Beschluss liegt hier vor, denn die Ladung am 13.11.2009 erfolgte rechtzeitig vor der Sitzung am 23.11.2009. Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats hatten genügend Zeit, sich auf die Beschlussfassung vorzubereiten.

- Die Zuständigkeit des Gerichts des Gesamtbetriebsrats ergibt sich aus § 50 Abs. 1 BetrVG. Danach ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats betrifft alle Betriebe des Unternehmens. Sie kann auch nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden (Fitting § 3 Rn. 72; Richardi § 3 Rn. 79; GK-Kraft/Franzen § 3 Rn. 40; Däubler/Trümmer § 3 Rn. 124 – 126; Robrecht, Die Gesamtvertriebsvereinbarung, 2007, S. 84).

Es kann nicht angenommen werden, die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates könne durch die einzelnen Betriebsräte in der Weise geregelt werden, dass sie gleichlautende Betriebsvereinbarungen abschließen oder den Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragen. Bei gleichlautenden Betriebsvereinbarungen handelt es sich nicht mehr um eine Regelung innerhalb des Betriebes i.S.v. § 50 Abs.1 Satz 1 BetrVG. Außerdem gibt es keine gesetzliche Grundlage für eine Gesamtvereinbarung mehrerer Betriebsräte (Däubler § 3 Rn. 124). Die Möglichkeit einer Delegation nach § 50 Abs. 2 BetrVG kann eine originäre Zuständigkeit des Betriebsrats nach § 50 Abs. 1 nicht ausschließen, denn dann gäbe es keine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats mehr und § 50 Abs. 1 BetrVG wäre überflüssig

Der Wortlaut des § 3 Abs. 2 BetrVG spricht nicht gegen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Die Formulierung, die Regelung könne „durch Betriebsvereinbarung“ getroffen werden, schließt eine Gesamtvertriebsvereinbarung nicht aus. Das Betriebsverfassungsgesetz spricht auch dann von einer Betriebsvereinbarung,

wenn eine Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen wird, so z.B. in § 47 Abs. 4 BetrVG.

- Die auch in der Literatur vertretene Auffassung des Arbeitsgerichts und des Beteiligten zu 3, ein Betriebsrat, der nach der Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nicht mehr existiert, habe ein Vetorecht (Richardi § 3 Rn. 80; GK-Kraft/Franzen § 3 Rn. 41), lässt sich weder mit dem Wortlaut des § 3 BetrVG noch mit dem Gesetzeszweck begründen (Däubler/Trümmer § 3 Rn. 126; Robrecht a. a. O. S. 85). Das Gesetz regelt kein Vetorecht. Vielmehr ergibt sich aus der oben behandelten Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, dass Betriebsräte durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung ihre Existenz verlieren können. Der Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wonach der Gesamtbetriebsrat den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet ist, lässt sich nicht entnehmen, der Gesamtbetriebsrat sei nicht legitimiert, einen Betriebsrat ohne dessen Zustimmung durch einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat zu ersetzen. § 50 BetrVG bestimmt, für welche Angelegenheiten der Gesamtbetriebsrat zuständig ist. Seine Zuständigkeit zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen nach § 3 BetrVG bedeutet nicht, dass er in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten dem einzelnen Betriebsrat übergeordnet wäre. Im Übrigen weist die Arbeitgeberin zutreffend darauf hin, dass der Gesamtbetriebsrat demokratisch legitimiert ist und die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates nicht zur ersatzlosen Abschaffung eines Betriebsratsgremiums führt, sondern zur Neuwahl eines anderen Gremiums, das ebenso wie das ersetzte Gremium zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen berufen ist.
- § 3 Abs. 2 BetrVG steht der Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009 nicht entgegen. Danach ist eine Betriebsvereinbarung über einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat nicht nur dann ausgeschlossen, wenn es eine tarifliche Regelung nach § 3 Abs. 1 BetrVG gibt, sondern auch dann, wenn irgendein anderer Tarifvertrag gilt. Dies ist nach der Gesetzesbegründung schon dann der Fall, wenn in dem Unternehmen beispielsweise ein Tarifvertrag über Entgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen aber ohne Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen gilt (BT-

Drucksache 14/5741 Seite 34; Fitting § 3 Rn. 68). Eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ist allerdings dann möglich, wenn der Tarifvertrag nur deshalb gilt, weil in den einzelnen Arbeitsverträgen hierauf verwiesen wird (Fitting § 3 Rn. 68, GK-Kraft/Franzen § 3 Rn. 38; ErfK/Eisemann § 3 BetrVG Rn. 9; a. A. Däubler/Trümmer § 3 Rn. 122). Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag führt dazu, dass die Regelungen des Tarifvertrages zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden. Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsstruktur können allerdings nicht einzelvertraglich geregelt werden, weil sie nicht die Rechte und Pflichten der einzelnen Arbeitnehmer betreffen. Nur die normative Geltung eines Tarifvertrages kann ein Grund sein, eine Regelung durch Betriebsvereinbarung auszuschließen.

- Die Beschwerdekammer teilt nicht die Auffassung des Arbeitsgerichts, ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat diene nicht der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Allgemein wird angenommen, dass ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat vor allem dann der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient, wenn die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind (BT-Drucksache 14/5741 Seite 34; Fitting Rn. 30 zu § 3; Richardi § 3 Rn. 22). Andererseits kann aber auch die Erreichbarkeit der Betriebsratsmitglieder für die sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung sein (Fitting a.a.O. Rn. 30).

Bei der Prüfung einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer kann die Situation bei Bestimmung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nicht ohne Weiteres mit der derzeit tatsächlich bestehenden Situation mit zwei Regionalbetriebsräten verglichen werden. Die Bildung der Betriebsräte Nord und Süd beruht nämlich ebenfalls auf einer Gesamtbetriebsvereinbarung, die nach seiner Ziffer 5 mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende einer Amtszeit des Betriebsrats gekündigt werden kann. Bei Unwirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009, die die Gesamtbetriebsvereinbarung von Oktober 2003 ablösen soll, würde damit nicht ohne Weiteres die Gesamtbetriebsvereinbarung aus 2003 weiter gelten, denn bei einer Kündigung würde sie nicht nachwirken (Fit-

ting Rn. 71 zu § 3). Dann gäbe es bei der Arbeitgeberin wohl 5 betriebsratsfähige Betriebe nach § 1 Abs. 1 BetrVG bzw. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG.

Dem Beteiligten zu 3 ist zuzugeben, dass es ohne einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit auf das Unternehmen bezogen mehr Betriebsratsmitglieder und damit mehr Ansprechpartner für Arbeitnehmer gäbe als bei einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat. Dies spricht gegen einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat. Allerdings hängt die sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer inhaltlich nicht entscheidend von der Zahl der Betriebsratsmitglieder ab. Auch in einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat muss dieser die Interessen aller Arbeitnehmer vertreten und darüber wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 75 BetrVG). Die Aufgaben und Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind unabhängig davon, an welchem Ort Arbeitnehmer beschäftigt werden. Selbst wenn man mit dem Arbeitsgericht annimmt, es könne regional unterschiedliche Interessen der Arbeitnehmer geben, kann nicht ohne Weiteres unterstellt werden, in einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat würden Arbeitnehmer aus der Region Nord unterrepräsentiert sein. Vielmehr kann bei der Aufstellung von Kandidaten und der Wahl des Betriebsrats darauf hingewirkt werden, dass möglichst viele Arbeitnehmer einen ortsnahen Ansprechpartner haben.

Der Umstand, dass unstreitig die beteiligungspflichtigen Entscheidungen in A-Stadt getroffen werden, spricht für eine sachgerechte Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen durch einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat. Nach dem Sachvortrag des Beteiligten zu 3 ist der Betriebsleiter E-Stadt Herr O zwar leitender Angestellter und informiert den Betriebsrat. Er behauptet dabei nicht, dass dieser Entscheidungen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten treffe. Grundsätzlich ist es sinnvoll, die Vertretungsgremien der Arbeitnehmer möglichst dort zu errichten, wo die mitbestimmten unternehmerischen Entscheidungen fallen (Fitting Rn. 30). Eine räumliche Nähe erleichtert die Zusammenarbeit und kann dazu beitragen, dass betriebsverfassungsrechtliche Fragen rasch und interessengerecht

geklärt werden. Ähnliche Auswirkungen hat es, wenn der Arbeitgeber nur ein Betriebsratsgremium als Ansprechpartner hat.

Schließlich ist in einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat mindestens ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen (§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), während dies bei Betriebsräten an den einzelnen Standorten nicht der Fall wäre. Zu berücksichtigen ist weiter, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23.11.2009 Regelungen enthält, die über das gesetzlich Vorgeschriebene hinaus den Interessen der Arbeitnehmer dienen (insbesondere § 3 betreffend die Ermittlung von Schwellenwerten sowie die Festlegung der Zahl der Betriebsratsmitgliedern in § 4). Dahinstehen kann, ob die Verpflichtung, in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern einen Betriebsausschuss zu bilden (§§ 37, 9 BetrVG), den Interessen der Arbeitnehmer eher entspricht als kleinere Betriebsräte.

Bei einer Gesamtbetrachtung überwiegen die für einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat sprechenden Gesichtspunkte. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Gesamtbetriebsrat als Vertreter der Interessen der Arbeitnehmer jedenfalls grundsätzlich in der Lage sein sollte selbst zu beurteilen, wie die Interessen der Arbeitnehmer am besten vertreten werden.

III.

Dieser Beschluss ist für die Arbeitgeberin unanfechtbar, denn sie ist nicht beschwert. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde für den Beteiligten zu 3 beruht auf §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die behandelten Fragen der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, eines Vetorechts sowie der Sperrwirkung eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 2 BetrVG haben grundsätzliche Bedeutung.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Beteiligte zu 3 Rechtsbeschwerden einlegen.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Waitz

Böning

Faßnacht